

学校代码： 10246

学 号： 13210170102

復旦大學

硕 士 学 位 论 文  
(专业学位)

城市融入视角下浦东新区人才吸引力研究

The research of talents attractiveness from the  
perspective of city integration in Pudong

院 系： 国际关系与公共事务学院

专业学位类别(领域)： 公共管理

姓 名： 陈瑶瑶

指 导 教 师： 李瑞昌 教授

完 成 日 期： 2016 年 5 月 28 日

## 论文指导小组成员名单

李瑞昌 教 授

竺乾威 教 授

肖 巍 教 授

刘季平 教 授

徐 勇 博 士

# 目录

摘要 .....	5
Abstract.....	6
第一章、引论 .....	8
第一节、提出问题 .....	8
第二节、文献回顾 .....	8
一、人才吸引力及人才流动的相关研究.....	8
二、融入及认同方面的相关研究.....	12
第三节、研究意义 .....	15
一、理论意义 .....	15
二、现实意义 .....	16
第二章 研究方法与研究设计.....	17
第一节、总体思路 .....	17
第二节、研究对象 .....	17
第三节、研究假设 .....	19
第四节、研究方法 .....	20
一、定量分析 .....	20
二、定性分析 .....	21
第五节、资料收集 .....	21
一、问卷调查 .....	21
二、实地研究 .....	22
第三章 资料统计分析 .....	24
第一节、人才居留意愿.....	24
一、数据概况 .....	24
二、原因简析 .....	24
第二节、浦东人才的融入特征.....	25
一、身份认同 .....	25
二、文化习惯 .....	26
三、社会交往 .....	28
四、小结 .....	29
第四章 研究发现与验证假设.....	31
第一节、户籍身份融入.....	34
第二节、经济阶层融入.....	34
第三节、文化场域融入.....	35
第四节、社会交往融入.....	38
第五节、小结 .....	39
第五章 结论和政策启示 .....	40
第一节、研究结论 .....	40
一、在个人定居地的选择上，户籍的重要性超过经济收入的重要性.....	40
二、成功融入浦东文化与人才最终选择留下，两者之间的关联度颇为显著 .....	41
第二节、政策启示 .....	42
一、存在问题 .....	42
二、政策建议 .....	44

第三节、研究反思 .....	47
附件：调查问卷 .....	48
参考文献 .....	52
后记 .....	55

## 摘要

人才是当今社会竞争的焦点，城市的发展需要人才，而人才在选择发展城市时，不仅会考虑经济发展水平，一个城市的文化、制度、宜居程度都会被纳入评价。浦东开发开放二十余年，持续多年的大开发集聚了大量优秀人才，人才发展又推动了产业的优化升级，形成可持续的互动关系。但也不得不面对一个现实，凝聚着文化、意识形态、价值观等各方面要素的软实力的发展远远滞后于硬实力建设，造成了部分人才的流失。因此，形成对人才强大的感召力和凝聚力，对浦东未来的发展至关重要。

本文通过对现居住在浦东的 600 位市民进行问卷调查，根据他们出留浦东的意愿，分为扎根型、长留型、暂居型和意向不明型四种类型，并通过建构“城市融入度”（包括户籍身份、经济阶层、文化习惯、社会交往）指标，测量“城市融入度”与人才居留意愿之间的关系，寻找影响浦东人才吸引力的重要因素。最后，在实证研究的基础上提出政策建议。

研究发现，户籍身份、文化习惯和社会交往是城市融入度中对人才吸引力具有显著影响力的三大因素：具有上海市户口的人才，比不具有上海户口的人才更加融入浦东；适应浦东文化生活的人才，比不适应浦东文化生活的人才更加融入浦东；上海话说的好、与上海人交往频密的人才，比上海话说得不好、与上海人交往较少的人才更加融入浦东。人才的融入存在三大问题：一是外来人才融入度低，二是人才政策评价不高，三是浦东的“气质”“品质”不足；在此基础上，从户籍制度、人才政策、社区融合、文化事业、市民价值观等几个方面提出政策建议。

本文秉着“用事实说话，用数据佐证”的特点，花费了大量的时间和精力取得了一手的实证材料，从人才的城市融入角度分析一个地区对人才（不限于外来人才）的吸引力，是一种新的视角，不仅有现实意义，也对大都市的发展有示范和借鉴作用。

关键词：人才吸引 城市融入 身份认同

中图分类号：C915

## Abstract

Being essential to the development of cities, talents have been the focus of competition in modern society. However, apart from the level of economic development of the city, its culture, policies and habitability will also be taken into the consideration of those competent people when they choose where to settle down. For more than twenty years of development and opening in Pudong New Area, a great number of talents have been attracted here. Meanwhile, talent aggregation has propped up the upgrading and development of industries, which has formed a positive interactive relation between them. But the reality we have to face is that resulting from the lagging development of soft power, part of the brain drain is appearing. Compared with hard power, soft power comprises such indispensable elements as culture, ideology, value and so on. Thus, it's crucial to impel and agglomerate the talents for the better prospect of Pudong.

Through the questionnaire of 600 citizens who live in Pudong and according to their intentions to stay or leave, this article divided them into four types: people of rooting in the city, long-staying ones, temporary-staying ones and ones who don't have clear intentions. Then, by means of constructing "Urban integration" index (including household registration, economic classes, cultural norms and social interaction) and measuring the relation between "Urban integration" and people's intentions to stay or leave, to find the key factors of affecting the talent attractiveness in Pudong. At last, some policy suggestions are put forward on the basis of empirical research.

The study finds that, firstly, household registration, cultural norms and social interaction are the three main factors that have conspicuous impact on talent attraction in urban integration. Talents who have registered permanent residence in Shanghai can blend in much easier than those who don't; those who adapt to the culture and life in Pudong have a better integration than those who don't. And talents who speak fluent Shanghai dialect and have a close relationship with Shanghainese integrate into Shanghai better than those who don't. Secondly, there are three problems existed: low integration of foreign talents, not high evaluation of talent policy and insufficient "temperament" and "qualities". Lastly, some policy suggestions that are about household registration system, talent policy, community inclusion, cultural undertakings,

citizens' value and some other aspects are proposed.

Under the principle of "Speaking with facts and supporting with data," this paper includes the first-hand data of perceptual materials gained by a lot of time and energy, aiming to analyze the attraction of a city to talents (not only the foreign talents) from a new perspective of residents' integration and identification. Therefore, this paper has not only practical significance, but valuable demonstration effect and reference function to the development of big cities.

Key words: talent attracting; city integration; identity

CLC: C915

# 第一章、引论

## 第一节、提出问题

城市的发展需要各类人才，如何吸引人才、又如何留住人才，对一个城市未来的发展至关重要。在当今世界，一个城市人才资源的丰富程度决定着该区域在经济、政治、社会、文化等方面的发展是否具有比较优势。吸引住、利用好、培养成人才资源已经成为诸多城市发展中不得不面对的重大议题。

上海，作为远东最大的都市之一，是无数年轻人向往的城市。“千人计划”、“人才集聚工程”、“雏鹰归巢”计划，近年来频繁出台的人才新政反映了上海市延揽国内外高层次人才迫切愿望。2009年9月，随着原南汇区的并入，浦东新区成为上海市第一大的行政区，开发开放20余年，浦东的综合经济实力大幅提升，逐渐成为上海建设国际经济、金融、贸易和航运中心的重要载体。浦东新区坐拥金融中心和科技创新中心的地位，更是求贤若渴之所在，而仅仅能够让拥有抱负与才华的贤士瞩目浦东还不足够，浦东更需要的是通过政策障碍的解除、基础设施的健全、城市服务的丰富、创业空间的舒张和文化活力的焕发来打造一个对人才有“致命吸引力”的浦东，招致人才、融汇人才、留住人才，最终让浦东的发展与千万优才的自我实现相互交融、相互滋养，这将是国际都会长久繁荣和永续发展的不二法门。

择一城终老，遇一人白首，是文学影视作品里常有的桥段，而现实生活中，大量的精英人才在选择发展城市的时候，不仅会考虑城市的经济发展水平，一个城市的文化、制度、宜居程度都会被更多的纳入评价。随着社会的发展和市民素质的提升，城市的气质和品味对人才吸引的影响作用也与日俱增。作为上海现代化建设的缩影和中国改革开放的象征，浦东新区的基础设施、经济发展等方面已位居全国前列，局部领域甚至达到国际领先水平，但凝聚着文化、意识形态、信息、价值观等各方面要素的“软实力”的建设远滞后于基础设施和经济发展。针对现代社会对城市提出的新标准和新要求，结合浦东新区“软实力”远滞后于“硬实力”的现状，本文试图通过从浦东人才的融入状况分析入手，寻找影响浦东人才吸引力的几大要素。

## 第二节、文献回顾

### 一、人才吸引力及人才流动的相关研究

#### 1、国外研究综述

国外学者对于人才流动理论已经做了很长时间的研 究。人才在组织之间、地区之间



乃至国家之间的流动是一个复杂的社会问题和学科热点，人才流动的理论包涵多学科的内容，如经济学、人口学、社会学和心理学等。

研究人才环境以及人才与人才环境的相关性这个范畴时，国外学者普遍从人力资源开发、人力资本、人才流动等微观角度进行阐释。心理学家勒温（Kurt Lewin）用个人与环境的关系来描述个人的工作效率。场论指出，一个人的工作成果，不仅与他的能力和素质相关，而且与他所在的场域即环境有很大的关系。他提出了个人与环境的关系公式： $B=f(P, e)$ ，B 为个人的绩效，P 为个人的能力和素质，e 为所处环境。一个人处于负面的场域之中（硬件设施差、制度缺乏人性化、人际关系差、薪资水平低、心情抑郁、通勤不方便、没有得到尊重等），则很难充分发挥其聪明才智。人才流动的发生，恰恰由于，一个人无法改变环境，但可以选择离开这个地方，到另一个更舒适的环境中施展才能。耶鲁大学教授克雷顿·奥尔德弗（Clayton Alderfer）经过实践研究，修正了马斯洛需求层次理论，对需求层次进行重组，提出了著名的 ERG 理论，他认为人的需求分成三个层次：生存需求（Existence）、关系需求（Relation）和成长需求（Growth）。若人们的需求在一个环境中不能被满足而在另一种环境中可以满足时，人们就会自发选择另外一种环境。

关于人才流动原因及影响要素：马克思和恩格斯在早期对资本主义生产的研究中提出了人口流动的原因和动力。根据他们的观念，经济发展的社会化分工是人口流动的内在动力。巴格内（D. J. Bagne）认为，人口流动是怀着改善生活条件的意愿而迁移，所谓推力，即流出地的那些不利于生活条件改善的因素，而拉力即为流入地中那些有利于改善生活的要素，因此，两股力量经过前拉后推，才决定人口是否流动。李（E. S. Lee）在巴格内理论的基础上，进行了进一步阐述，他认为，推力和拉力同时存在于流出地和流入地之中，推力是积极因素，吸引着移民为了改善生活迁入新的居住地，拉力是消极因素，迫使移民离开原居住地。除此以外，还存在中间障碍因素，在这三大因素的综合作用下，产生了人口流动这一结果。中间障碍因素包括距离的远近、物质障碍、语言文化差异，以及移民本人对以上这些因素的价值判断。这一理论即为人口学上的“推拉理论”。希克斯（Hicks, John Richard）认为区域间的经济利益研究，工资差异是人才被吸引而迁移的最主要原因。Kerr Inkson 等人认为，影响人才流动的最主要因素是经济因素，但随着家庭、社会网络、文化观念、生活方式等非经济因素的变化，经济因素的影响会逐步减弱。《From Brain Drain to Talent Flow:Views of Kiwi Expatriates》一文指出，吸引外流人才回流，一方面是营造良好的政策环境吸引人才回流，一方面是打造利于人才发展的工作环境，双管齐下，建立起良性可持续的回流系统，促使人才能力不断提升。<sup>1</sup>

西方舒适物理论强调城市舒适物的重要性，它能为科技园区吸引人才。为了更好地

---

<sup>1</sup> Kerr Inkso, Stuart Carr, Margot Edwards, Jill Hook, Duncan Jackson, Kaye Thorn, Nicola Allfree. From Brain Drain to Talent Flow:Views of Kiwi Expatriates. Research. 2004

吸引人才前往城市聚集居住，应对地方文化资源进行设计重组，为人才进行创造性工作提供条件。通过文化舒适物建设，如兴办各种文化项目和公共服务项目、打造各类自然科技资源和文化旅游资源、建设各类文化娱乐场所等，从而吸引人才聚集，为人才提供宜居的场所。2002年，佛罗里达（Richard Florida）在《the Brookings Review》中提到，一个城市的自然、休闲和休闲娱乐设施在吸引知识型和高精尖人才方面发挥着及其显著的影响。一个对宽容的、多元的、开放的人文环境和社会价值观重视的社区，已经超越了拥有大剧院、大型购物中心、大型体育和文化场所的社区的魅力，更能吸引创意人才。

## 2、国内研究综述

纵观国内文献，人才吸引力的研究取得很大进步，呈现出多样化研究的趋势。

从研究视角来看主要分三大类：一是从企业等微观角度来分析：王养成在《企业人才吸引力及其定量评价研究》中指出人才吸引力的主要因素包括企业实力、企业特征、企业声誉、人员管理、企业文化等五个方面。二是产业集群环境的视角，胡蓓在《产业集群环境人才吸引力评价与分析》中将人才吸引力分为工作特性、经济环境、生活环境、集群特性、企业声誉和实力、人才引进政策、人才政策、薪酬水平、文化环境九个方面。王乐杰在《我国制造业基地人才吸引力评价——基于三大制造业基地的比较分析》中将人才吸引力分为区域经济实力、区域生活环境、区域创新环境、集群实力、集群创新环境、集群人才规模等六个方面。三是从区域发展的宏观角度来分析，大多数学者将区域人才吸引力概括为就业环境、经济环境、发展环境、教育环境、生活环境和政策环境等方面<sup>1</sup>。本文的研究对象是浦东新区，属于第三类研究的范畴。

下面重点回顾区域人才吸引力的研究文献、理论及方法。目前关于区域人才吸引力的研究可分为四类：一是某一个区域的城市人才吸引力评价：如张珍花等《江苏省人才吸引力研究探讨》、宋鸿等《区域人才吸引力的定量评价与比较》、高子平《基于层次分析法的上海市人才吸引力研究》；二是人才吸引力影响因素的权重指数分析：如竹俊等《增强西部对人才吸引力的 AHP 分析》；三是城市人才吸引力的提升策略及指标体系构建：如宋鸿等《城市人才吸引力的影响因素及提升对策》、万星辰等《城市人才吸引力评价指标体系的设计思路》；四是人才吸引力和其他变量的相关分析：如李洁《人才聚集与城市创新能力相关性研究——以山西某地级市为例》，李嘉等《基于熵值法的城市人才吸引力与房地产泡沫相关性的实证研究》。研究所运用的方法主要是构建评价体系，采用主成分分析法、因子分析法、层次分析法、熵值法、回归分析等定量方法得出结论。区域人才吸引力的研究对象从区域人才环境、人才自身，到二者互动关系、影响因素等等，依据的理论也不尽相同：竹俊依据人口学上著名的“推拉理论”，找到作用于城市人才吸引的主要因素；宋鸿等人参照马斯洛需求层次理论和赫茨伯格的的双因素理论，

---

<sup>1</sup> 康和平，冯亚丽.提升河北省人才吸引力的实证研究[J].河北大学成人教育学院学报，2010，12（4）：63-67

从个人需求着手研究人才环境和人才吸引力；徐茜等人在《基于城市环境的人才集聚研究》中认为，人才流动可以用勒温的场域理论即从人才与环境的关系来分析，人才环境影响人才流动。

人才和城市之间有着紧密依存的相互关系，人才因城市的特质而被吸引，城市因人才的集聚而快速发展。在城市的众多属性中哪些重要因素影响到人才的居留意愿呢？宋鸿认为，“基于已有理论和相关研究结果，可以将影响人才吸引力的大小城市属性归纳为提供就业岗位、提供发展机会和提供宜居环境三个方面的能力：对于集聚在城市的人才而言，就业岗位是满足马斯洛需求层次理论中五个需求层次的平台，人才更倾向于选择到提供就业岗位能力强的城市居住与发展；提供发展机会的能力关键取决于城市提供有利于个人职业成长的制度与氛围、提供有利于个人职业成长的空间与机会的能力。提供发展机会能力强的城市拥有推崇创业、尊重知识、崇尚创新的价值导向，有着激励人才挑战自我的机制，有着适合人才有序流动的文化氛围和完善的便于人才合理流动的通道；对于有着较强解决基本生活需求的各级各类人才来说，其对城市的宜居性有着更高的追求。首先是环境优美度，其次是生活便宜度。”<sup>1</sup>郑姝莉基于西方舒适理论，结合中国现实，提出“制度舒适物”这一概念。她认为，“由于户籍等制度性约束，中国公民与企业所拥有的社会权利与所享受的社会福利具有差异性，是碎片化的、非普遍化的。在这一基础上，户籍等制度性资源本身就成为一种舒适物。户口的限制成为排斥北京高新技术人才的制度性反舒适物。制度的城市性差异使得制度舒适物对不同城市的影响程度有差异。制度舒适物有助于弥补西方舒适理论在解释中国高新技术人才流动中的不足”<sup>2</sup>

学者普遍认为良好的人才环境利于人才作用的发挥。张杉杉认为，“个体需求研究可以在社会研究和政策制定方面发挥重要的作用，环境质量不应该仅仅以人的身体健康为出发点，也应该将人的需求包括进去”<sup>3</sup>石金楼认为，“在人才的成长和发展过程中，环境总是在不断地发生作用，有时甚至起着决定性作用。适宜的环境可以激励、促进人才的成长和发展，恶劣的环境可能制约、阻碍人才的成长和发展。”<sup>4</sup>徐茜、张体勤认为，增强人才吸引力，需要营造一个有利于人才集聚的环境。“根据勒温的场域理论分析了人才集聚的环境动力，探讨了城市环境与人才集聚的互动关系，表明城市环境通过人口环境、经济环境、生活环境、自然环境和制度环境成为人才集聚形成的基础，同时产生人才集聚效应，体现为放大效应、羊群行为、马太效应和辐射效应。城市环境与人才集聚相辅相成，相互促进，共同形成具有巨大吸引力的城市人才环境磁场。”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> 宋鸿, 张培利.城市人才吸引力的影响因素及提升对策 [J].湖北社会科学, 2010, (2): 43-45

<sup>2</sup> 郑姝莉.制度舒适物与高新技术人才竞争—基于人才吸引策略的分析 [J].人文杂志, 2014, (9): 106-113

<sup>3</sup> 张杉杉.当代人才发展环境需求特点得而实证研究——以北京 A 区个体需求调查数据为基础 [J].特区经济, 2013, (2): 44-47

<sup>4</sup> 石金楼.基于因子分析的江苏省人才环境评价研究 [J].南京社会科学, 2007, (5): 153-159

<sup>5</sup> 徐茜,张体勤.基于城市环境的人才集聚研究 [J].中国人口资源与环境, 2010, 20 (9): 171-174

## 二、融入及认同方面的相关研究

### 1、国外研究综述

尽管社会融入问题已被众多学者关注，但其概念和内涵受历史时期、研究视角的影响呈现出复杂性和多重性。关于社会融入的概念界定学者看法各有千秋，社会融入常与社会融合、社会认同、社会适应等概念一同被提及。国外学界对社会融入问题的研究很多，存在三种主要观点。一是社会排斥论。研究对象多为失业者、残疾人、老年人、青少年、低收入者、单亲家庭这样的弱势群体。欧盟基金会在 1995 年对“社会排斥”作出如下定义：它（社会排斥）的过程是：个人或群体被全部地或部分地排除在充分的社会参与之外。<sup>1</sup>社会排斥视角认为，社会排斥是一个多层面、动态的过程：社会排斥包括制度层面、经济层面、政治层面、文化层面、关系层面、空间层面等多个层面的排斥；且社会排斥是指一个人全部或部分被排除在经济、社会或文化体系之外，这恰恰决定了他的社会融合程度。因此，反言之，社会融入是指“积极促进参与机会，无论在工作、教育还是在更广泛的社会层面”<sup>2</sup>。于那些禀赋不足、资源缺乏、有困难、有需求、不能顺利进行社会参与的群体而言，社会排斥是一个客观事实，并会一直贯穿于社会生活里。社会融入是通过社会帮助这些群体恢复自由的公民权、公正分配的正义和人权，消除社会对他们的歧视。二是社会融合论。社会融合起源于帕森斯（Talcott Parsons）等人的社会整合理论以及迪尔凯姆（Émile Durkheim）的社会团结理论，社会融合是指社会纽带或一种联系状态，它建立在共同情感、文化、道德、信仰或价值观念的基础上，从而把个体与个体、个体与群体、群体与群体之间结合或吸引到一起。<sup>3</sup>美国芝加哥学派社会学家帕克（Park）和伯吉斯（Burgess）将融合定义为“个体或群体相互渗透、相互融合的过程；在这个过程中，通过共享历史和经验，相互获得对方的记忆、情感、态度，最终整合于一个共同的文化生活之中。”<sup>4</sup>三是移民融入论。这是从社会学中的人口流动来界定的。顾名思义，移民融入论的研究对象主要是新移民和外来人口，作为西方移民研究中的主要内容之一，西方学者试图从不同的层面和角度来描述、分析移民进入到移居地（新的国度或新的社会）之后的融入过程和融入状态，经典城市社会学更关注移民的城市适应，帕克认为，移民在城市适应中经历了竞争、冲突、适应和同化的过程。<sup>5</sup>此外，大多数视角都是从农民市民化角度讨论城市融入问题的。“H. Entzinger 等人认为，移民的融入不仅仅是移民个体或群体自身对于流入地社会的同化与适应，同时也包含着流入地社会自身在面对移民群体时发生的变化”。<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 黄匡时，嘎日达.西方社会融合概念探析及其启发[J].理论视野，2008，（1）：47-49.

<sup>2</sup> ESFP (European Structural Funds Program). Further Information: Social Inclusion. 2007-2013 European Structural Funds Program.

<sup>3</sup> 贾春增.外国社会学史[M].北京：中国人民大学出版社，2005.

<sup>4</sup> 孙嘉悦.社会工作与新生代农民工的城市融入问题研究 [D].湖南师范大学.2012

<sup>5</sup> 孙嘉悦.社会工作与新生代农民工的城市融入问题研究 [D].湖南师范大学.2012

<sup>6</sup> 梁波，王海英.国外移民社会融入研究综述[J].甘肃行政学院学报，2010，（2）：18-27.

社会身份认同理论是社会认同研究领域中的经典理论。身份认同理论认为，人们具有将自己分类到一个或更多群体的潜在倾向，在群体成员资格的基础上组建他们的认同，同时坚持与其他群体的边界；这种将自己分类为群体成员的过程会给个人行为以独特意义，从而形成一种积极的、有价值的群体身份。<sup>1</sup>在《身处欧美的波兰农民》中，托马斯和兹纳涅茨基认为，外来移民即有别于原有社会的居民，也不可能等同于本地居民。在此之后，关于移民认同的研究大多沿袭这一思路，文化身份转换成为移民社会认同研究的主要命题之一。大部分国外的研究基本都是关于国际移民文化性身份和归属感身份的研究。移民的文化认同是国际移民的社会认同研究中的一个重点内容。新文化会在许多方面对移民产生影响，不管移民原有的文化是什么，他们是否会眷恋和保留；也不管他们是自愿移民还是被迫移民（难民），都必须学着适应并接受移居地的新的文化环境。在移居地的新文化背景下，移民需要对个人认同和社会认同进行有效而精细地重新定义、重新组织和重新架构。因此，关于文化认同的论述，大多都来自于文化适应研究。为了定量分析社会认同的程度，Jonathan M. Cheek 制定了社会认同量表，该表从四个维度展开，共 45 个条目，分别是个人认同（10 个条目）、关系认同（10 个条目）、社会认同（7 个条目）以及集体认同（8 个条目），此外还含 10 个特殊条目。在此基础上，Cheek J. M. Smith & Tropp L. R. 编制了认同倾向量表，并被广泛采用。

认同感的客体需要有具体的环境特质，认同可建立在许多层面，其中以地方为范围的层面就是其中之一（Hauge）。地方认同是自我认同的部分，反映环境和社会对个人的意义，是从情感及象征意义的角度来看待环境（Hunziker, Buchecker & Harting）。布雷克韦尔将地方认同分化为五项过程：区别性、地方参照的连续性、地方一致的连续性、自尊、自我效能。拉里则提出了五项城市相关的地方认同特性：评估、熟悉、依附、连续、承诺，强调了人与环境间的联系，该理论以对地方的熟悉程度、归属感为地方认同的评估标准。克涅兹以布雷克韦尔的研究为基础发展出的认同理论，强调自我概念，认为若对某区域有地方认同感，那该地方的实体环境就能呈现自我概念、提升自尊。

## 2、国内研究综述

从定义来看，我国学者刘建娥从社会排斥和参与的角度将社会融入定义为，“特定社会中的个人与群体，通过结构调整与主体自我适应，能够享有就业、民主选举、政策决策、社会服务、城市文化生活等基本的经济、政治权利与广泛的社会权利，在平等参与的过程中逐步融入主流社会。”<sup>2</sup>我国学者任远将社会融入定义为“社会融合是个体和个体之间、不同群体之间、或不同文化之间互相配合、互相适应的过程，并以构筑良性和谐的社会为目标。”<sup>3</sup>前者强调了主体的能动性，因而从参与和公平的角度界定了社会融入；后者描述了互动的这一过程，且目标是积极的。同样，杨聪敏认为，“社会融合

<sup>1</sup> 雷开春.城市新移民的社会认同研究[D].上海大学.2008

<sup>2</sup> 刘建娥.从欧盟社会融入政策视角看我国农民工的城市融入问题[J].城市发展研究, 2010, (11): 106-112.

<sup>3</sup> 任远, 邬民乐.城市流动人口的社会融合: 文献述评[J].人口研究, 2006, (3): 87-94.

是指移民的原文化与流入地文化融合到一起，互相渗透，形成一种在某种程度上具有新意的社会文化体系。”<sup>1</sup>

从研究对象来看，国内学者大多从我国的农民工群体出发，大量的文献和论文都是研究农民工离开农村进入城市后的社会融入问题。研究问题主要集中在四个层面，分别是社会层面、经济层面、文化层面和心理层面的融入。王春光等人用“半城市化”这一概念概括了农民工在城市社会的融合状态。社会网络或社会资本的视角认为，农民工的社会资本和社会网络关系对他们有效地融入城市社会产生着重要影响。<sup>2</sup>很多研究是从移民的角度定义，有学者认为“社会融入是移民研究中的一个重要概念，是移民与当地居民之间的相互交往、相互渗透、相互适应，并最终形成一种彼此认可的文化生活的过程”。<sup>3</sup>郭星华等人认为农民工适应城市社会的过程，也就是从文化冲突到文化适应的过程。杨菊华将农民工的社会融入从四个维度展开，分别是经济整合、文化接纳、行为适应和身份认同；丁宪浩认为农民工的社会融入，是指农民工被流入地社会所真正接纳，成为流入地社会的“全权公民”，与流入地户籍居民是平等的，享有同等的权利，承担同样的义务；双方基本消除了身份差异意识，他们是共同建设社会主义现代化的合作伙伴，也是共享经济社会发展成果的平等公民。

从研究方法上看，国内做了大量的定量研究，采取了不同的模型分析，主要包括对社会认同影响因素的分析和对社会认同维度的划分。赵志裕等人以香港回归期间香港人经历的社会认同历程为例，从社会心理学的角度，阐述了社会认同背后的心理动机、认知历程，以及其对社群观感、社群关系和社会行动产生的影响。认为社会认同动机一般包括：提高自尊，减低无常感或提高认知安全感满足归属感与个性的需要，找寻存在的意义。张海波等人研究农民工的社会认同时，从社会适应的角度出发，认为影响其认同的因素包括年龄、性别、收入、就业状况、文化程度五个方面。以李友梅为代表的，社会分层的角度认为，社会认同是社会成员共同拥有的信仰、价值和行动取向的集中体现，本质上是一种集体观念。与利益联系相比，注重归属感的社会认同更加具有稳定性。在社会层面，认同主要表现在三个基本领域：福利渗透、意义系统和社会组织方式。冯仕政利用 2003 年度 GSS 数据，从社会分意识、阶层认同的基本情况、阶层认同的维度、相对剥夺感、社会不公正感、社会冲突等六个方面对当前中国城市居民的阶层意识和认同作了简要的分析。<sup>4</sup>关于社会认同维度的研究，张剑峰认为，在社会群体认同研究语境下，认同不仅仅是指天然的、客观的身份认同和纯粹主观意义上的心理认同，还包括人们的行为和文化实践认同，并将族群认同划分为三个维度：体质的、先赋的文化特征，如肤色、母语、宗教、风俗习惯等，对本族族群的心理归属及划分我族和异族的

---

<sup>1</sup> 杨聪敏.农民工权利平等与社会融合[M].杭州：浙江工商大学出版社，2010.

<sup>2</sup> 陈成文，孙嘉悦.社会融入：一个概念的社会学意义[J].湖南师范大学社会科学学报.2012，41（6）：66-71

<sup>3</sup> 陈成文，孙嘉悦.社会融入：一个概念的社会学意义[J].湖南师范大学社会科学学报.2012，41（6）：66-71

<sup>4</sup> 夏四平.农民工社会认同的特点研究[D].西南大学.2008

意识标准，日常行为和文化实践。<sup>1</sup>目前国内主流的还有从文化认同、群体认同、地域认同、地位认同、职业认同五个维度进行控制变量，讨论群体社会认同度。<sup>2</sup>

### 第三节、研究意义

#### 一、理论意义

目前，关于人才吸引力、人才流动的研究涉及人口学、社会学、经济学等多个层面，国内外已经形成众多的理论模型和实例。关于人才环境的研究也呈现多样化的特征。既有综合的指标评价体系，从经济上、文化上、生活上、政策上等方方面面影响因素展开，系统而全面地对人才环境进行评价分析；也有相关性因素分析，或从人才需求角度、或从制度舒适物角度、或从创新城市建设角度等等，小而专地探讨如何营造良好的人才环境，其中不乏各种新颖的视角。但是，从融入和认同视角研究人才吸引力的并不多见。从城市融入的角度分析，本质上是研究人才与人才环境的关系，强调的是人才这一主体对人才环境这一客体的融入，具有动态的特征，而非静止的分析人才环境。

另一方面，从融入和认同的角度出发。在研究对象上，更多地是将视角聚焦在特殊群体：弱势群体或者外来移民。国内集中在城市中特有的外来人口或者底层的农民，揭示这一群体在城市中的融入和认同状况，更多的关注社会冲突与文化冲突，认为在这些群体中，普遍存在身份认同的缺失、城市的排斥以及社会网络的断裂。在这一部分的研究中，群体是单一的，并且强调了多元文化下消极的一面。在研究内容上，国外多为国际移民的群体认同和文化认同的研究，而国内研究主要从“市民化”的角度来探讨城市农民工的群体认同和地域认同，如城市与社区的归属感认同、乡土认同与居留意愿等），基本不涉及文化认同、地位认同等。在地域认同研究中，又忽视了如上海这样的大城市所蕴含的特定城市内涵，只是突出强调了城市和农村的差异。本文立足于浦东新区所有的人群，通过描绘不同群体的融入状况，寻找影响浦东人才吸引力的几大要素，并尝试从文化的角度看城市融入，这个文化是广义的概念，既包括浦东整体的文化场域这一宏观事物，也包括本人在浦东的人际交往这一微观角度，还涉及人才的精神文化特质与浦东共有的价值观集合（即城市精神）是否契合，从这些角度看人才融入问题，是比较新颖的。

综上，本文试图找出一个切入口，将人才吸引力研究和城市融入研究两者有机联系起来，并将研究对象进一步放大，即通过研究浦东社会发展中各类人群（不仅仅是外来人口）对浦东文化、气质的融入特点及与其居留意愿的关系，分析其会对浦东人才发展和社会发展产生怎样的影响。另一方面，从人才发展的角度，关于影响浦东人才发展的

<sup>1</sup> 夏四平.农民工社会认同的特点研究 [D].西南大学.2008

<sup>2</sup> 雷开春.城市新移民的社会认同研究 [D].上海大学.2008

因素以往大多从物质条件、社会配套及政策因素考虑，而对于融入认同、价值观等文化心理因素研究较少，本文抛砖引玉，试图填补这方面研究的空白。

## 二、现实意义

浦东是人口样本最丰富的地方：陆家嘴的杜拉拉，张江的 IT 男，金桥的歪果仁(外国人)，工业园区的农民工，南汇的本地人，黄浦江畔的上海人。浦东的社会发展也呈现出鲜明的两面性，一方面是外部性，不一样的移民涌入，与户籍居民在价值观念、生活方式上相互冲突、妥协、包容共生；一方面是内部性，现代化的原浦东和本土性的原南汇不断碰撞、糅合，共同发展。面临各种文化的交汇、碰撞、融合，浦东这座年轻的城市，如何兼容并蓄、海纳百川，提升各类人群的融入度和归属感，激发共创浦东的热情，形成聚才效应，是在浦东未来发展的道路上必须要面临的挑战，也是必须要解决的问题，并且对上海、深圳等大都市的发展有示范和借鉴意义。

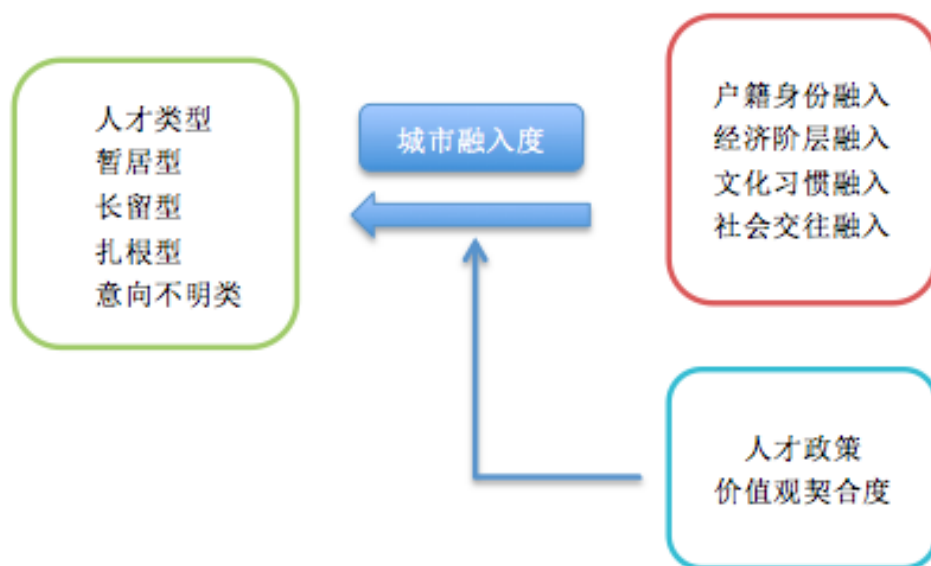


## 第二章 研究方法与研究设计

### 第一节、总体思路

本文开门见山地给出当前浦东新区人才居留意愿数据，直击当前居住在浦东的人才有将近三成计划离开的现状；并通过建构“城市融入度”指标，它由户籍身份、经济阶层、文化习惯和社会交往四个方面构成，反映了人才对浦东新区在文化、气质、价值观等方面融入的程度，并根据居留意愿将人才分为四类：暂居型人才、长留型人才、扎根型人才和意向不明类人才，应用数据模型分析检定它们与个人的居留意愿之间的相关关系，得出并追踪影响浦东人才融入的重要相关文化因素；最后，总结出人才融入的三大问题，并提出相关政策建议。

图 1-1:城市融入度指标构建



### 第二节、研究对象

我国在 2003 年印发的《中共中央、国务院关于进一步加强对人才工作的决定》中，将人才定义为，只要具有一定的知识或技能，能够进行创造性劳动，为推进社会主义物质文明、政治文明、精神文明建设，在建设中国特色社会主义伟大事业中做出积极贡献，都是党和国家需要的人才。<sup>1</sup>理论界对人才的定义各有千秋。王通讯（2001）将人才定义为“为社会发展和人类进行了创造性劳动，在某一领域、某一行业、或某一工作上做

<sup>1</sup> 江之源.苏州工业园区高层次人才引进环境研究 [D].苏州大学.2015

出了较大贡献的人。”<sup>1</sup>罗洪铁（2003）认为“人才，是指那些具有良好的内在素质，能够在一定条件下通过不断努力取得创造性劳动成果，对社会的进步和发展产生了较大影响的人。”<sup>2</sup>这些概念都充分强调了人才的创造性价值，而不以教育文化背景为门槛、不以身份职业来评定。

本文研究的人才范畴也参考了上述界定，即在浦东新区从业或居留的人力资本之集合，不论户籍所在，不论学历高低，不论职业为何，他们都为浦东新区的经济引擎贡献力量。况且各行业对于从业者的文化素养要求不同，在市场对资源的配置作用下各就各位，没有等级优劣之别，基于这一基本立场，本文并不认为“人才”只是受高等教育者的专属桂冠，凡凭自身一技之长当前在浦东就业或者创业、在浦东长期或者短期居留者都是本文的研究对象，而如何让他们在这片土地上中更好地融入和发展就是本文的研究问题。

特别需要说明的是，以户籍状况来分，覆盖三类人群：一是出生即获得上海市户籍的常住人口（下文简称本地上海人），二是通过婚姻或人才引进等方式后天获得上海市户籍的常住人口（下文简称新上海人），三是外省市户籍的常住人口（下文简称外省市居民）。

本地上海人：20多年前，大家对浦东的印象停留在“宁要浦西一张床，不要浦东一间房。”随着时间的推移和浦东经济社会的跨越式发展，这句话尽管已烟消云散，但浦东新区的“三个滞后”现状（城市化滞后于产业化，人口城市化滞后于土地城市化，生活配套建设滞后于经济社会发展）却也是不争的事实。2009年，两区合并以来，通过功能的整合和政策效应的发挥，新浦东推进了南北地区的一体化发展，实现了经济、社会层面上的融合发展。然而原南汇地区和原浦东地区的文化融合、心理融合之路还要走很久。随着外来人口的不断涌入，一部分本地居民甚至会自嘲，他们认为自己正在被逐步边缘化和非主流化，于是产生并流传这样一句话：“内环讲外国话，中环讲普通话，外环讲本地话”。

新上海人和外省市居民：一座城市需要大量的外来人口以支持其发展的需要，同时，城市的不断发展、不断进步也会吸引大量的外来人口来到此地工作、生活。在这些外来人口中，既包括国内其他城市及农村的移民，也包括其他国家和港澳台的人士（非本文探讨的对象）。在浦东的经济社会发展中，这些外来人口和本地居民一起贡献了自己的一份力量；但仍然受到固有制度的限制和束缚，可能是户籍制度、社会保障制度、劳动就业制度、养老制度、教育制度、医疗制度亦或其他，致使他们认为自己受到了不一样甚至不公平的社会待遇，安全感和归属感的缺失消极作用着身份认同和居留意愿。不同于其他地区，浦东作为改革的前沿和开放的枢纽，它应当有海纳百川的气魄和大气谦和的心态，包容不同文化背景和价值观念的外来人口，从而塑造自己的城市精神，丰富自

<sup>1</sup> 王通讯.人才学通论[M].北京：中国社会科学出版社，2001

<sup>2</sup> 罗洪铁.人才学基础理论研究[M].成都：四川人民出版社，2003

己的文化内涵。

### 第三节、研究假设

“城市融入度”指标反映了人才对浦东新区整体融入的程度，城市融入关乎人才对浦东社会、生活方方面面的融入，本文侧重于城市文化、城市气质的研究，因此具体维度上，由户籍身份、经济阶层、文化习惯和社会交往四个方面构成，它们与个人的居留意愿间存在一定相关关系。

根据“城市融入度影响人才吸引力”的理论假设，本文提出以下研究假设：

研究假设 1: 具有上海户籍的人才，比不具有上海户籍的人才更加融入浦东。

户籍制度的政治根源及其依附利益对城市融入的影响假设。“中国福利系统并不是全国一体化的系统，福利政策的适用对象并未普遍化，中国公民并不能平等地享受社会福利。特别是在集体舒适物的再分配领域，户籍等制度设置使得人才流动具有地域限制。在西方社会，市场是一个竞争性市场。根据资源配置原则，劳动者拥有自由流动、平等就业、公平获得报酬的权利。但在中国户口不仅影响了人才的流动方向，也决定了人们所能享受的舒适物资源。拥有某一地区的户口，意味着享受该地区的就业、教育、住房、医疗、社会保障等与公民切身利益相关的福利。因此高技术人才在中国选择城市工作的过程中，不仅看重工作机会与城市舒适物，更看重户籍的获取机会。户籍资源是一种无形资源，这是一种制度舒适物，是人们获取城市舒适物的通行证。”<sup>1</sup> 户口管理使公民具有不同身份，从而享受不同待遇。户籍像一纸契约，在社会经济生活中发挥着基础性的配置作用，规定着人们享有的生活资料和生产资料的机会和权利，“非正式迁移”人口始终低人一等。这种差距在大城市表现得更加显著，而并不仅仅是一个虚有的名分，附着在户籍制度之上的社会保障、劳动就业、医疗、教育、养老、住房等各种重要资源的利益级差，使得户籍制度对大城市的融入产生着深远的、不可说的影响。

研究假设 2: 经济条件好的人才，比经济条件差的人才更加融入浦东。

经济条件对城市融入的影响假设。经济融合是城市融入的基础，朱力在其文章中认为，“找到一份相对稳定的职业，有了一份可以维持最低消费的收入，解决了住宿、吃饭等日常必须消费的问题，就有了在这个城市继续生活的开端和立足的资本。”<sup>2</sup> 经济层面的融合是最基本的、生存性的融合，更进一步讲，好好地生活下去并且进行人际交往的基础在于其经济来源稳定，像样的工作才能让人们拥有信心、底气以及能力。经济基础决定上层建筑，客观经济地位也会对生活方式、交往方式、价值文化观念产生一定影响。经济地位带来的阶层归属会影响居民，经济地位更高的居民得到的身份认同更多，也加深了他的融入程度。另外一方面，在大城市生活需要的生活及其他成本更多，需要

<sup>1</sup> 郑姝莉.制度舒适物与高新技术人才竞争—基于人才吸引策略的分析[J].人文杂志, 2014, (9): 106-113

<sup>2</sup> 朱力.论农民工阶层的城市适应[J].江海学刊, 2002, (6): 82-88

拥有更多的收入来支持，因此，绝对经济收入越高的人越会留在这个城市。

研究假设 3:适应当地文化生活的人才，比无法适应当地文化生活的人才更加融入浦东。

文化因素对城市融入的影响假设。通常认为，居留某地的时间越长，卷入当地文化生活的程度就会越深，也更加有可能与产生决定未来留在本地的想法密切相关。文化是为全体社会成员共同拥有的生活方式和为满足这些生活方式而共同创造的事事物物，以及基于这些方式而形成的心理和行为（邢福义，2000）。<sup>1</sup>文化因素包括多个方面的内容，比如文化了解、风俗习惯的掌握、各种价值观念等。西方对于移民与移居地之间的文化互动可以梳理为“同化论”和“多元文化论”，前者认为，实现社会融合的前提是，移民改变原来的生活方式和社会文化传统，学习、适应、接受移居地的生活习俗和文化价值观念；而后者则认为，建构多元化的社会经济秩序需要不同背景和不同阅历的文化价值观念糅合后重塑。

研究假设 4:上海话说的好的人才，比上海话说得不好的人才更加融入浦东；与上海人交往频密的人才，比与上海人交往较少的人才更加融入浦东。

社会交往对城市融入的影响假设。克拉姆契在《语言与文化》一书中提到，一个社会群体使用的语言与该群体的文化身份有一种天然的联系。言语行为表明说话者在某一个特定文化的社会结构中所处的阶层地位。说话者通过不同的发音、词汇、词法和形态模式，不仅表明了自己的身份，并被他人确认为某个社团或群体的成员。语言不仅仅是融入的一个指标，对于移民而言，它也承担了一个最基础、最根本的角色——融入的工具。语言是本地居民和外来移民互相识别的首要感性材料，此外上海话还是象征上海人身份的标志，上海话有着身份认同的功能。迁入地文化对移民的同化过程同时也是移民对迁入地语言的接受和适应过程。于社会网络的角度而言，突破固有的人际网络，扩大社会交往的范围，建立当地的社会网络，实现与迁入地居民的融合，才能融入迁入地的社会环境，因为社会网络对于移民在迁入地的生活、工作和发展都会产生非常重要的影响。语言的适应和社会的网络建立代表着，感知并回应来自客体的、他者的、外部环境的接纳，是移民融入城市的重要环节。

## 第四节、研究方法

### 一、定量分析

本研究主要在 spss 统计软件中进行了描述性统计分析、因子分析和相关性回归分析，数量特征的充分开发保证了调查结果的详尽展示。为了考察不同人群之间的差异性，本研究使用了应用二元 logistic 回归模型分析城市融入度中各个指标对人才居留意愿

---

<sup>1</sup> 黄瑛.依是“上海人”伐 [D].复旦大学.2009

的影响，以此找出重要影响因素并寻求破解之策。另外，由于本文的独特性是考察浦东各类人群的主观态度，而相关的心理学理论也证明询问主观态度需要进行多问题测量。因此，调查采取主观打分的方式，并且依据前人的相关研究，使用了由多个问项构成的量表进行测量。同时，为了更好地进行计算，在分析中使用了因子分析的统计技术，首先从变量群中提取浦东人才性格特质的共性因子，加以分析研究。

## 二、定性分析

本文研究的内容具有跨学科的特点，涉及了政治学、社会学和管理学领域的热点问题。采用的定性分析法主要是文献分析法。笔者通过查阅这些研究领域的相关文献，并进行系统的归类和处理，通过了解国内外研究的现状及问题，根据自身的研究问题，最终确定了调查问卷、理论假设及本文的基本研究框架。

## 第五节、资料收集

### 一、问卷调查

本文将采取抽样调查的形式，通过分层抽样的手段保证样本的代表性，通过对不同人群的配比保证样本的覆盖性。以此获取一手数据库，并发掘数据背后的意义。本文数据来源于浦东新区居民融入及认同状况调查，调查有效总样本为 595 个，在浦东新区住户收支调查<sup>1</sup>样本内，抽取 300 户居民家庭；在单位样本内，抽取 300 名工作人员。从具体调查的可操作性出发，调查采用两阶段分层等距概率抽样方法，先将浦东新区按现有的街镇划分，再在各区域分层抽样，采取等距抽样获取企业人员样本和住户样本。本次调查共获得 595 个有效样本<sup>2</sup>。调查样本中，男女各占五成左右；年龄上看，18-44 岁占近八成，45-64 岁占近两成，基本为劳动年龄人口；从户籍上看，本地上海人、新上海人和外省市居民的比例为 4:2:4；大专及以上学历的受访者占六成左右；按个人月收入看，2000-4999 元的逾五成，5000-9999 元的逾三成，10000 元以上的逾一成。样本涵盖了各类人群，且较为符合当下实际，具有较好的代表性。样本分布见表 1-1。

---

1 住户收支调查主要反映居民家庭收入和支出情况，抽样科学，调查样本具有代表性。

2 满足以下条件的人口为有效样本：（1）在浦东新区居住或工作满半年以上的人口；（2）年龄为 16 周岁及以上的人口。

表 1-1:受访者样本分布情况

类别	人数 (人)	比例 (%)
合计	595	100.0
按性别分		
男	283	47.6
女	312	52.4
按年龄分		
18-24 岁	49	8.2
25-34 岁	283	47.6
35-44 岁	138	23.2
45-54 岁	80	13.5
55-64 岁	33	5.5
65 岁以上	12	2.0
按户籍分		
上海市户籍	350	58.8
其中:新上海人	103	17.3
外省市户籍	245	41.2
按文化程度分		
初中及以下	118	19.8
高中/中专/技校/职校	113	19.0
大专	117	19.7
大学本科	175	29.4
硕士及以上	72	12.1
按个人月收入分		
2000 元以下	26	4.3
2000-4999 元	314	52.8
5000-7999 元	138	23.2
8000-9999 元	51	8.6
10000 元及以上	66	11.1

## 二、实地研究

通过深入到部分研究对象的生活背景里获得一手的感性资料,定性分析这些资料以理解和解释所产生的现象,主要有参与观察和无结构访谈两种方式。多采取对部分人群的深入访谈和典型社区的实地观察两种形式,获得一手的定性资料和感性认识。实地研究具有深入、细致且全面的特点。通过深度访谈,了解浦东人才的主观感受,并据此设

计和调整问卷内容，开展调查；通过参与观察，挖掘浦东人才生活、工作的实际情况，发现更多不为问卷调查所知的细枝末节，也可对问卷调查的结果进行验证，努力做到调查研究既能定量，又能定性。

## 第三章 资料统计分析

### 第一节、人才居留意愿

#### 一、数据概况

调查数据显示，按照人才居留意愿以及时间的长短，当前浦东新区的人才中，约有46.2%决意留在浦东，本文称之为“扎根型”人才；另有26.2%将选择离开，但他们的未来时间表不尽相同，其中5.7%的人群计划在十年以内离开浦东，本文将他们定义为“暂居型”人才；余者将在十年乃至十年以上更远的未来离开浦东，加上那些有意向离开浦东但是没有明确的动身时间表的人群，本文将他们统称为“长留型”人才，他们占据的比例达到20.5%。

其中，本地上海人中约有65.5%的比例决意扎根于此，新上海人为59.2%，外省市居民为21.4%。对比来看，浦东对本地上海人、新上海人、外省市居民的吸引力依次下降。值得关注的是，同样是外省市来沪，新上海人和外省市居民的居留意愿大相径庭，四成的外省市人员对未来打算不明确，仅有两成人群决意在此扎根。（见表2-1）

表2-1:浦东人才去留意愿（N=595）

	总体		本地上海人		新上海人		外省市居民	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
扎根者	275	46.2%	162	65.6%	61	59.2%	52	21.4%
长留者	122	20.5%	30	12.3%	21	20.4%	71	28.8%
暂居者	34	5.7%	6	2.4%	8	7.8%	20	8.2%
意向不明确者	164	27.6%	49	19.7%	13	12.6%	102	41.6%

#### 二、原因简析

从整体上来看，选择近期或者远期离开浦东新区的人才中，他们离开的主要原因（推力）可归结为如下几点：浦东的生活成本高、工作压力大、教育医疗资源不平衡，以及家人需要或者个人发展需要等个人原因。而选择留在浦东的人才则看重（拉力）：在浦东的收入水平较高、就业机会多以及自己所拥有的稳定的工作和习惯的生活，当然也有一部分原因是出于家人需要或者个人发展需要。

##### 1、“暂居型”人才离开浦东的原因解析

在本文中，所谓“暂居型”人才是指有计划要在十年之内离开浦东的人才。统计结果显示，暂居型人才离开浦东的主要原因是个人原因，包括家人需要、个人发展需要、



希望体验其他国家或者地区的生活等。

## 2、“长留型”人才终要离开浦东的原因解析

在本文中，所谓“长留型”人才是指有远期规划要离开浦东的人才。在他们的未来计划中，虽然终要离开浦东，但是将在十年以后才会动身，或者尚无明确的动身时间表。这些“长留型”人才意在离去的主要客观原因集中在：生活成本高、工作压力大、道路拥挤、生活不够便利以及教育、医疗资源不平衡，而主观原因则与“暂居型”人才一致，即家人需要或者个人发展需要。

## 3、“扎根型”人才留在浦东的原因解析

打算日后长期居住在浦东的人才主要看重的首先是“收入较高”、“工作稳定”和“生活便利”几个条件，这些构成了他们留在浦东的首要理由，除此以外，还有一些原因被排在了次要位置，包括：生活便利、就业机会多、治安环境好，教育、医疗条件好，以及习惯了浦东的生活等。

通过浅析我们发现，暂居型人才去或留主要取决于他们的个人原因，但是从长留型人才和扎根型人才所提供的去留原因来看，个人主观原因已经不显得非常突出，来自外部的客观原因几乎主导了他们的选择。然而有趣的是，选择留在浦东的人才认为这里生活便利、就业机会多、治安环境好，教育、医疗条件好，而选择离开的人才则认为这里生活成本高、工作压力大、道路拥挤、生活不够便利，以及教育、医疗资源不平衡。那么，同一个浦东，为什么会使人才得到不同甚至相反的生活体验呢？浦东如果想要提高人才吸引力、留住更多的人才应该在哪些方面进行改善呢？本文认为：人才在浦东的融入程度影响了他们的居留意愿，融入程度高的人才更倾向于留在浦东，而融入程度弱的人才更倾向于选择离开。

## 第二节、浦东人才的融入特征

### 一、身份认同

#### 1、仍有较大比例的人才不认同自己为“上海人”或“浦东人”

为了了解人才的身份认同现状，本研究设计了“您认为您是哪里人”问项，选项分为“上海人”、“新上海人”、“外地人”、“浦东人”、“浦西人”和“南汇人”。我们发现，新上海人对自己的身份认同感较强，其中 73.8%认为自己是“新上海人”，也有 25.2%认为自己仍然是“外地人”。缺乏了户籍身份的印证，高达 77%的外省市居民认为自己是“外地人”，另有 27.2%的人才认为自己是“新上海人”。尽管新上海人和外省市居民的身份认同结果差异较大，但值得注意的是，他们都并不太认同自己是“上海人”，一个“新”字形成的鸿沟也显示了这部分人群对上海或者浦东的归属感不强。同时，浦东作为一个地域概念获得的认知并不强，即使是土生土长的本地上海人，也仅有 44.5%认

同自己是“浦东人”。(见表 2-2)

表 2-2:浦东人才身份认同 (N=595)

身份	本地上海人	新上海人	外省市居民
上海人	69.6%	7.8%	0.4%
新上海人	5.3%	73.8%	27.2%
外地人	1.6%	25.2%	77.0%
浦东人	44.5%	22.3%	12.3%
浦西人	4.0%	1.0%	0.0%
南汇人	17.4%	2.9%	1.6%

## 2、影响人才身份认同的主要因素依次是出生地、户籍地和生长地

为了解影响人才身份认同的主要因素,本研究设计了“您认为满足以下哪些条件的人是浦东人”问项,将影响因素区分为出生地、生长地、居住地、户籍地、工作地、祖籍地几大相伴一生的地域特征,其回答结果见表 2-3。数据显示,人才评定自己的身份认同时依次根据出生地、户籍地和生长地因素。不同户籍的人才又有所不同。本地上海人主要依据出生地和生长地以及祖籍地;新上海人判断自己的身份认同,依次是根据出生地、成长地和户籍地,而未取得户籍的外省市居民认为“户籍在浦东”是满足“是浦东人”的第一条件。

表 2-3:浦东人才身份认同 (N=595)

	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
出生在浦东	24.6%	29.1%	29.1%	18.1%
生长在浦东	20.2%	23.5%	19.4%	17.3%
居住在浦东	9.9%	7.3%	14.6%	10.7%
户籍在浦东	23.3%	16.2%	18.4%	32.5%
工作在浦东	6.9%	4.0%	8.7%	9.1%
祖籍在浦东	15.0%	19.8%	9.7%	12.3%

## 二、文化习惯

### 1、饮食偏好

民以食为天,饮食文化作为文化习俗的一种,是由该地区人群特有的味觉偏好和饮食习惯发展而来。随着外来移民的融入,这种习俗和文化也在不断的演变中,包容共生,形成一种新的饮食文化。我们发现,清淡温和和辛香麻辣这两种口味最受浦东人才的喜爱,接下来依次是甜蜜可口和浓油赤酱。本帮菜兼有清淡素雅和浓油赤酱的特点,本地上海人中偏爱清淡温和和浓油赤酱口味的分别占到 76.1%和 38.9%,然后是偏爱甜蜜可口的口味(34.8%)。数据显示,受到婚姻或交往人群的影响,新上海人逐渐适应着本帮

口味，也保留着自己的偏好，嗜“辣”却不好“色”：其中 65%偏爱清淡温和的口味，47.6%偏爱辛香麻辣的口味，仅 20.4%偏爱浓油赤酱的口味。而外省市居民更多的是保留了自己的饮食偏好，60.9%偏爱辛香麻辣的口味。（见表 2-4）

表 2-4：浦东人才饮食口味偏好（N=595）

口味偏好	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
清淡温和	65.3%	76.1%	65.0%	54.3%
浓油赤酱	28.3%	38.9%	20.4%	21.0%
辛香麻辣	43.7%	25.1%	47.6%	60.9%
甜蜜可口	28.5%	34.8%	23.3%	24.3%
浓郁酸爽	18.2%	15.8%	20.4%	19.8%
咸鲜馥郁	19.1%	18.2%	24.3%	17.7%

在各类浦东特色食物中，声名远扬的“8424 西瓜”是大家最爱吃的食物，其次是南汇水蜜桃。值得关注的是，不同户籍的人才对“浦东老八样”“本地圆子”“三林堂酱菜”等浦东传统食物的喜爱程度差别较大。本地上海人品尝或喜欢其他浦东特色食物的比例远高于新上海人、外省市居民。（见表 2-5）

表 2-5：浦东人才对浦东特色食物的喜爱情况（N=595）

特色食物	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
浦东老八样	35.0%	57.1%	33.3%	18.3%
下沙烧麦	33.3%	43.4%	33.3%	31.7%
高桥松饼	36.7%	38.0%	30.6%	13.8%
浦东三黄鸡	61.8%	75.1%	56.5%	51.3%
本地圆子	30.4%	47.3%	33.3%	17.1%
三林堂酱菜	13.8%	31.6%	7.4%	8.8%
8424 西瓜	76.6%	80.0%	74.1%	74.6%
南汇水蜜桃	76.3%	81.3%	83.4%	68.8%
南汇甜瓜	53.6%	53.1%	50.0%	53.3%
翠冠梨	30.0%	38.6%	13.0%	15.0%

## 2、特色节日及文化景点

对浦东本地特色节日的参与程度以及对浦东本地文化旅游景点的知晓程度，体现了人才对浦东文化时间与空间上的融入。浦东每年举办很多传统或现代化的节日活动，但总体参与程度都不是很高，仅南汇桃花节的参与程度高于五成。五成新上海人表示参与过大型节日活动，其中参与度较高的为上海南汇桃花节（41.3%）、和世纪公园烟花节（38.7%），积极性低于本地上海人，略高于外省市居民。（见表 2-6）

表 2-6：浦东人才参加上海特色节日的情况（N=595）

节日活动	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
上海南汇桃花节	52.7%	63.5%	41.3%	43.7%
上海国际花卉节	17.8%	22.2%	14.7%	13.4%
浦东文化艺术节	17.6%	20.7%	24.0%	9.9%
上海旅游节	32.3%	32.0%	42.7%	27.5%
世纪公园烟花节	42.0%	47.8%	38.7%	35.2%

浦东有许多古朴的小镇、名人的故居，这些都是浦东重要的物质文化遗产。调查结果显示浦东人才对浦东的传统文化景点的知晓度不一，部分传统文化景点鲜为人知。在众多的浦东传统文化景点中，最为知名的是川沙古镇，知晓度为 81.2%，其次是新场古镇（73.8%）和三林老街（69.2%）。上述三个景点也是居民知道并去过的比例较高的景点。除横沔古镇外知晓度较低外，小桥流水的“古镇风情”仍是浦东的名片，代表着传统又古朴的浦东。古镇和名居都是浦东重要的物质文化遗产，对浦东的传统文化景点的偏好，本地上海人、新上海人和外省市居民的积极性依次降低。（见表 2-7）

表 2-7：浦东人才对浦东传统文化景点的知晓情况（N=595）

传统文化景观	知道			不知道
	知道，并且去过	知道，没有去过	合计	
新场古镇	32.5%	41.3%	73.8%	26.1%
川沙古镇	45.5%	35.7%	81.2%	18.9%
高桥古镇	24.1%	43.9%	68.0%	32.0%
横沔古镇	10.9%	38.7%	49.6%	50.4%
三林老街	23.6%	45.6%	69.2%	30.8%
张闻天故居	20.4%	41.3%	61.7%	38.3%
黄炎培故居	14.7%	41.4%	56.1%	43.9%
吴昌硕纪念馆	10.2%	38.7%	48.9%	51.1%
傅雷故居	5.6%	37.5%	43.1%	56.9%

### 三、社会交往

#### 1、掌握方言的能力

语言是人际交往的工具，上海话是上海人和非上海人互相识别的感性资料，对于城市移民而言，他们对上海话的适应过程反映着文化同化过程，而是否真正成为双重语言使用者，是他们融入社会的主要影响因素。总体来看，浦东人才听上海话的能力要高于说上海话的能力，即使是本地上海人也不例外。随着普通话的逐渐普及和交往人群的不断扩大，本地上海人中尤其是青少年群体，正在逐步丧失“说上海话”的能力。数据显示，新上海人和外省市居民多停留在“会听不会说”的阶段，这与他们在日常生活和工

作中主要使用普通话不无相关，使用上海话的寥寥无几。新上海人的听说能力要略高于外省市居民，且学习上海话的热情较高，主动学习上海话的占比达 36.1%，高于英语（34%），也高于外省市居民的 29.1%，反映其乐于主动融入上海和浦东。（见表 2-8）

表 2-8：浦东人才上海话听说能力（N=595，满分 5 分）

听说能力	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
听上海话	3.7	4.7	3.4	3.0
说上海话	3.0	4.3	2.2	1.9

## 2、社交状况

感知并回应来自他者的、外部环境的接纳同样是移民融入城市的重要环节。从交往频密度上看，以户籍划分，本地上海人与上海市户籍的群体交往频密，新上海人比外省市居民更倾向于与上海市户籍的群体交流，而二者在与外省市户籍群体的交流频密度相差无几。以关系划分，总体来讲，浦东人才与亲人、好友、同事、同学、老乡的交往频密度依次下降；进一步来看，除去亲人、好友和同事这三种由于生活或工作关系必须交往频密的群体，新上海人的“同学圈”和外省市居民的“老乡圈”表现较突出，但他们并没有禁锢于此，刻意回避与其他群体的交往，反映了其渴望融入浦东的开放心态。（见表 2-9、2-10）

表 2-9：浦东人才社交状况—按户籍（N=595，满分 5 分）

社交紧密度	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
上海市户籍	3.8	4.3	3.9	3.2
外省市户籍	3.5	3.2	3.7	3.8

表 2-10：浦东人才社交状况—按关系（N=595，满分 5 分）

社交紧密度	总体	本地上海人	新上海人	外省市居民
同事	3.5	3.5	3.4	3.4
亲人	4.2	4.2	4.2	4.1
好友	3.8	3.8	3.9	3.7
同学	3.1	3.1	3.4	3.0
老乡	3.0	2.9	2.5	3.3

## 四、小结

调查数据显示，外来人才（不论是新上海人还是外省市居民）对自己“上海人”的身份认同并不强，且出现了“本地人认同自己是‘上海人’，新上海人认同自己是‘新上海人’，外省市居民认同自己是‘外地人’”的现象，三个群体之间尽管在户籍地或者出生地上有着各自相似的特征，却在身份认同上彼此割裂。对本地上海人而言，生来即拥有上海户口，更为认同自己“上海人”或“浦东人”的身份；而外来人才尽管已在上

海生活多年，也许通过婚姻或工作关系取得了上海户口，却因缺乏天然的优势，不仅不被上海本地人认同为名副其实的“上海人”或“浦东人”，自身也形成了“二等公民”的身份意识。今后政府制定公共政策的重点，应该聚焦如何改变这些外来人才意识，提升他们的认同感和归属感。

也正因为如此，外来人才在文化习俗上仍然保留着自己的特色。浦东是移民城市，人口来自五湖四海，文化习俗也在不断地糅合演变，甜蜜可口和辛香麻辣是外来的风味，也逐渐被本地上海人所接受，清淡温和和浓油赤酱是本地的风味，外来人才也在渐渐适应。但是涉及到浦东传统的特色食物，如高桥松饼、本地圆子、三林堂酱菜等，在口感上仍然很难得到外来人才的认同。浦东的本土节日和传统景点，更多的是本地上海人“自娱自乐”，外来人才对这之中蕴含的文化含义并不了解或者不感兴趣，参与度较低。如何保留浦东的本土文化特色，将其传承发扬下去，并形成吸引人才的文化品牌效应，是今后浦东文化及宣传工作应努力的突破口。

因此，要想真正融入浦东和上海，仅仅拥有上海户口是不够的，尽管这是最关键的一步，其次是融入浦东的文化生活，如接受浦东本地的饮食习惯、了解浦东的传统文化。此外，语言的适应和接受、人际交往的深入和扩大才是个体对身份认同和文化归属的标志。方言像打开当地文化的一把钥匙，只有经常使用上海话与本地居民进行交流，才能真正理解语言背后所蕴含的文化因素。同样，外来人才能够熟练掌握并使用上海话，才能得到本地居民的真正认同，最终融入浦东和上海。

## 第四章 研究发现与验证假设

通过前文中的居留意愿原因分析发现，“个人发展需要”是影响暂居型人才留在浦东的一大重要原因，许多受访者将它列为离开浦东的首要原因，但是“个人发展”所包含的意义很宽泛，可能是由于工作原因需要调往其他城市，也可能是处于对未来发展空间的个人判断，如果背后的潜台词蕴含了后者，那么对我们分析浦东对人才的吸引力至关重要，因此在后文的分析中，根据居留意愿，我们将暂居型人才和长留型人才作为一组，而将扎根型人才作为另一组，两相相互对比，应用二元 logistic 回归模型分析四大类因素（户籍身份、经济阶层、文化习惯、社会交往）对居留意愿的影响。

统计结果显示，经双尾检定，除了经济阶层外，其他三大因素（户籍身份、文化习惯和社会交往）均和人才的居留意愿呈现显著的相关关系。从显著程度上看，户籍身份因素最为显著，接下来依次是社会交往因素和文化习惯因素。（见表 3-1）

表 3-1:城市融入度与居留意愿相关分析数据一览

	模型 1.1	模型 1.2	模型 2	模型 3.1	模型 3.2	模型 3.3	模型 4
	收入因素	阶层因素	户籍因素	饮食因素	节日因素	景观因素	人际因素
常数	0.20(0.15)	2.00(2.50)	0.22(0.04)	2.00(1.10)	1.71(1.00)	1.75(0.94)	31.12(26.00)
收入	(“2000 元以下” 为参照群体)						
	2000 元至 4999 元	2.29(1.80)					
	5000 元至 7999 元	2.66(2.13)					
	8000 元至 9999 元	4.76(3.98)					
	10000 元及以上	5.00(4.12)					
阶层	(“高层”为参照 群体)						
	中高层	0.50(0.71)					
	中层	0.25(0.31)					
	中低层	0.27(0.34)					
	低层	0.36(0.45)					
户籍	(“本地上海人” 为参照群体)						
	新上海人		2.45(0.70)**				
	外省市户籍		7.61(1.95)***				
居留时长	(以“未居留过” 为参照群体)						
	一年及以下			3.85(3.59)	4.58(4.22)*	4.28(3.96)	2.77(2.67)
	两年至五年			0.61(0.35)	0.72(0.41)	0.71(0.41)	0.40(0.25)
	六年至十年			0.50(0.30)	0.62(0.36)	0.61(0.35)	0.39(0.24)
	十年以上			0.16(0.09)***	0.18(0.09)**	0.18(0.10)**	0.23(0.14)*



	模型 1.1	模型 1.2	模型 2	模型 3.1	模型 3.2	模型 3.3	模型 4
	收入因素	阶层因素	户籍因素	饮食因素	节日因素	景观因素	人际因素
常数	0.20(0.15)	2.00(2.50)	0.22(0.04)	2.00(1.10)	1.71(1.00)	1.75(0.94)	31.12(26.00)
本地饮食 喜爱程度							
(连续变量)	0.91(0.04)**						
本地节日 参与程度							
(连续变量)	0.73(0.10)*						
本地景点 知晓程度							
(连续变量)	0.93(0.24)**						
上海话掌 握程度							
(连续变量)	0.84(0.05)**						
与本地人 交流频繁 程度							
(连续变量)	0.01(0.02)**						
模型其他 相关指标							
样本数	427	430	429	430	430	430	414
LR 卡方	11.22	3.26	70.64	76.28	75.11	78.17	94.63
p 值	0.02	0.52	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

说明:

1. 表格中数据呈现格式: 系数 (标准误)
2. \*\*\*:  $p < 0.001$ , \*\*:  $p < 0.01$ , \*:  $p < 0.05$  (双尾检定)

## 第一节、户籍身份融入

户籍身份关乎社会保障及福利水平、后代的教育以及地理归属上的认同感。人才的居留意愿与他们是否获得了本地户籍身份的相关度如何？统计结果印证了前文的假设：具有上海市户籍的人才，比不具有上海户籍的人才更加融入浦东，更愿意留在浦东。

以户籍身份为标准将受访者分为三类人群：本地上海人、新上海人和外省市居民，应用二元 logistic 回归模型分析，默认以本地上海人为参照群体，得出的 P 值分别为 0.020 和 0.000，都小于 0.05，这表明了是否取得上海市户籍和是否在未来选择离开浦东有很强的相关关系。通过换算可得，在 95%的置信水准下，外省市人才选择是否离开浦东的胜算（即成败机率比）是拥有上海户籍者是否离开浦东的胜算的 5.5 倍，是新上海人离开机率的 3.1 倍。（见表 3-2）

表 3-2：户籍身份与居留意愿相关分析数据

户籍身份	成败比 (OR)	P> Z
本地上海人（以此为参照群体）		
新上海人	2.4484	0.020
外省市居民	7.6077	0.000

## 第二节、经济阶层融入

基于以往的理论和经验，人才是否选择留在本地与他们是否在本地获得令人满意的物质条件密切相关，首当其冲的就是收入水平，收入水平关乎个人和家庭的生活水平，而经济阶层的属性对于他们的居留意愿又起到了怎样的作用呢？

根据前文假设，经济阶层融入主要考察两项指标（经济收入、社会阶层）与人才居留意愿的相关性。回归分析结果显示，客观经济因素并不如我们想象中那样具有决定性作用，因此，并没有印证前文的假设：经济条件好的人才，并不比经济条件差的人才更加融入浦东、更愿意留在浦东。

一是经济收入与居留意愿的相关分析。首先，将收入水平划分为五类：2000 元以下，2000—4999 元，5000—7999 元，8000—9999 元以及 10000 元及以上。应用二元 logistic 回归模型分析，默认以收入 2000 元以下为参照群体，得出的 P 值分别为 0.293、0.224、0.062 和 0.051，都大于 0.05。因此，在 95%的置信水平下，浦东人才当前的个人收入水平与他们未来是否离开浦东的决定未呈现显著的相关关系。从收入水平在 2000 元以下，到 10000 元以上的各个收入层次的群体在这一方面概不例外。（见表 3-3）

表 3-3：收入水平与居留意愿相关分析数据

收入水平	成败比 (OR)	P> Z
2000 元以下（以此为参照群体）		
2000-4999 元	2.2983	0.293
5000-7999 元	2.6564	0.224
8000-9999 元	4.7620	0.062
10000 元及以上	5.0000	0.051

二是社会阶层与居留意愿的相关分析。本文运用“您认为您的社会地位在整个社会中属于哪个层次？”这个问题来反映人才对经济阶层归属的自我认知，与收入水平一致，社会地位的归属也属于分类变量，将社会地位划分为：高层、中高层、中层、中低层和低层，应用二元 logistic 回归模型分析，默认以高层为参照群体，得出的 P 值分别为 0.624、0.262、0.292 和 0.416，都大于 0.05。因此，在 95%的置信水平下，人才对自身阶层的划归与他们未来是否离开浦东的决定也未呈现显著的相关关系，不论是自认为个人收入位于社会“高层”、“中高层”、“中层”、“中低层”，还是“底层”的人才，皆是如此。（见表 3-4）

表 3-4：社会阶层与居留意愿相关分析数据

社会阶层	成败比 (OR)	P> Z
高层（以此为参照群体）		
中高层	0.5000	0.624
中层	0.2500	0.262
中低层	0.2724	0.292
低层	0.3611	0.416

### 第三节、文化场域融入

在本次问卷调查中，文化习惯的融入主要考察三项指标（饮食习惯、特色节日、特色景点）与人才居留意愿的相关性。回归分析结果印证了前文的假设：适应当地文化生活的人才，比不能适应当地文化生活的人才，更加融入浦东、更愿意留在浦东。

通常认为，居留某地的时间越长，卷入当地文化生活的程度就会越深，也更加有可能与未来决定留在本地密切相关，它是源于我们简单的生活经验——既然长期以来生活习惯已经形成，不如顺势在此定居。为了验证居留时间的长短是否会对我们推断文化习惯与居留意愿之间的关系造成干扰，我们将本次调查的受访者在浦东既往居留时间的长短列为控制变量，应用二元 logistic 回归模型分析。

首先是人才对浦东本地特色食物的喜爱程度与其居留意愿的相关分析。回归分析结

果显示，在居留时间特定的情况下，1年以下、1-5年、5-10年三种时间条件得出的P值分别为0.148、0.389和0.242，都大于0.05；仅10年以上时间条件的P值为0.001。可见，在居住时间达到10年以上，融入已经成为一种自然的、被动的融入，居留时间的长短确实可以影响人才的融入。

通过控制居留时间的长短对居留意愿的影响，可以帮助我们更确切地观测出文化因素对居留意愿的影响几何。控制居留时间后，得出的P值为0.013，小于0.05，即在人才既往居留浦东时间长短相同的条件下，喜爱浦东特色食物程度越高的人，未来选择留在浦东的可能性就越大。具体在数值上表现为，在95%的置信水准下，对浦东的特色食品的喜爱程度每提升一个单位，选择离开浦东相对于留在浦东的胜算（成败机率比）就降低1.35个百分点（即 $|0.9865-1| * 100%$ ）。（见表3-5）

表3-5：饮食习惯与居留意愿相关分析数据

饮食习惯	成败比(OR)	P> Z
居留时间		
1年及以下	3.8491	0.148
2-5年	0.6869	0.389
6-10年	0.5015	0.242
10年以上	0.1579	0.001
控制居留时间	0.9865	0.013

与上述思路相仿，我们继续研究人才对浦东文化时间与空间上的融入与他们未来是否会离开浦东之间的相关关系。所谓在文化的时间与空间上融入本地，体现在对浦东本地特色节日的参与程度以及对浦东本地文化旅游景点的知晓程度。我们仍需控制在既往居留时间的前提下，探究上述指标的高低与人才的居留意愿之间的相关关系。

一是人才对浦东特色节日的参与程度与其居留意愿的相关分析。回归分析结果显示，居住时间1年以下、1-5年、5-10年三种时间条件得出的P值分别为0.099、0.568和0.411，都大于0.05；仅10年以上的时间条件的P值为0.002。控制居留时间后，得出的P值为0.025，小于0.05，即在人才既往居留浦东时间长短相同的条件下，对浦东本地特色节日的参与程度越高的人，未来选择留在浦东的可能性就越大。具体在数值上表现为，在95%的置信水准下，对浦东本地特色节日的参与程度每提升一个单位，选择离开浦东相对于留在浦东的胜算（成败机率比）就降低26.8个百分点（即 $|0.7320-1| * 100%$ ）。（见表3-6）

表 3-6：特色节日与居留意愿相关分析数据

特色节日	成败比 (OR)	P> Z
居留时间		
1 年及以下	4.5798	0.099
2-5 年	0.7233	0.568
6-10 年	0.6215	0.411
10 年以上	0.1758	0.002
控制居留时间	0.7320	0.025

二是人才对浦东特色景点的知晓程度与其居留意愿的相关分析。回归分析结果显示，居住时间 1 年以下、1-5 年、5-10 年三种时间条件得出的 P 值分别为 0.116、0.551 和 0.39，都大于 0.05；仅 10 年以上的时间条件的 P 值为 0.002。控制居留时间后，得出的 P 值为 0.006，小于 0.05，即在人才既往居留浦东时间长短相同的条件下，对浦东本地文化旅游景点的知晓程度越高的人，未来选择留在浦东的可能性也越大。具体在数值上表现为，在 95% 的置信水准下，对浦东本地文化旅游景点的知晓程度每提升一个单位，选择离开浦东相对于留在浦东的胜算（成败机率比）就降低 6.77 个百分点（即  $|0.9323-1|*100%$ ）。（见表 3-7）

表 3-7：特色景点与居留意愿相关分析数据

特色景点	成败比 (OR)	P> Z
居留时间		
1 年及以下	4.2811	0.116
2-5 年	0.7119	0.551
6-10 年	0.6068	0.390
10 年以上	0.1750	0.002
控制居留时间	0.9323	0.006

上述统计结果向我们呈现了相关关系，如果我们要继续挖掘背后的因果链条的话，不难推断出：文化融入为因，居留意愿为果。首先，从时间先后顺序来看，如果以居留意愿作为原因，并不符合逻辑，因为人们没有必要因为决定留在浦东而努力观光本地的文化景观、参与节日活动或者刻意地调整自己的口味，爱上本地的特色食物。而如果将文化习惯融入作为原因，则会合理得多：那些对浦东整体文化习惯更加积极地适应、更加成功地融入的人才更倾向于选择在未来扎根浦东，长久地居留在浦东，从而印证了前文的假设。

#### 第四节、社会交往融入

人才融入浦东的程度深浅还有一个不可忽视的方面就是社会交往融入度的高低，城市移民对迁入地语言的适应过程亦是他们的文化同化过程，成为双重语言使用者是移民真正融入迁入地，并体现其参与社会的程度；而感知并回应来自客体的、他者的、外部环境的接纳是移民融入城市的重要环节。因此，本研究将使用两项指标衡量这一问题：同上海本地人交流的频繁程度和上海话的听说能力。回归分析结果印证了前文的假设：社会交往融入浦东高的人才，比社会交往融入程度低的人才，更加融入浦东、更愿意留在浦东。

这里需要说明的是，与上海本地人交流的频繁程度和上海话的听说能力二者之间存在相关性，可以互相影响：与上海人交流越频密，上海话自然掌握得越好，越会说上海话，自然越能和本地人交流。因此，在应用二元 logistic 回归模型时，将这两者一起作为自变量同时代入。此外，想要更精准地考察上述两项指标对人才的居留意愿的影响究竟有多大，同样需要将既往居留本地的时间长短设定为控制变量。

回归分析结果显示，居住时间 1 年以下、1-5 年、5-10 年三种时间条件得出的 P 值分别为 0.290、0.135 和 0.133，都大于 0.05；仅 10 年以上的时间条件的 P 值为 0.014。控制居留时间后，得出的 P 值为 0.002，小于 0.05，即在人才既往居留浦东时间长短相同的条件下，那些与上海本地人交流越频密的人，未来选择留在浦东的可能性就越大；那些上海方言听说能力越高的人，未来选择留在浦东的可能性也越大，充分验证了前文的假设。具体在数值上表现为，在 95% 的置信水准下，与上海本地人交流的频繁程度每提升一个单位，选择离开浦东相对于留在浦东的胜算（成败机率比）就降低 98.8 个百分点（即  $|0.0120-1| * 100%$ ）；上海话的听说能力每提升一个单位，选择离开浦东相对于留在浦东的胜算（成败机率比）就降低 16.14 个百分点（即  $|0.8386-1| * 100%$ ）。（见表 3-8）

表 3-8：社会交往与居留意愿相关分析数据

社会交往	成败比 (OR)	P> Z
居留时间		
1 年及以下	2.7707	0.290
2-5 年	0.3941	0.135
6-10 年	0.3903	0.133
10 年以上	0.2341	0.014
控制居留时间		
与本地人交流频度	0.8386	0.002
上海话听说能力	0.0120	0.001

## 第五节、小结

综上所述，人才在浦东的融入程度很大程度上与他们的居留意愿相关联，其中，户籍身份的取得与留在浦东的选择之间显示出强烈的相关性，而经济阶层的高低或者个人收入的多寡却与最终是否选择留下的相关度不大。这非常值得我们思考，在个人定居地的选择问题上，户籍的重要性超过经济收入的重要性，从一个侧面暗示我们，与户籍相绑定的社会福利和机会倾斜很可能是让户籍因素脱颖而出的原因。在本次调研的开放式问题中，我们向受访者征询对浦东未来发展的建议，有将近十分之一的受访者提到了对子女受教育问题的忧心，他们希望浦东能够增加教育投入，建设更多的学校，缓解教育资源的紧张，也希望能够加快政策改革的步伐，让教育资源公平分配。

在开放式问题的回答中，如何提升浦东文化生活的质量和丰富度也是受访者关注的热点，这印证了我们在前文中对文化因素的强调。受访者为浦东的文化建设提出的建议既包括保护古镇和传统文化基因，也包括提升文化开放地并加强国际交流，还包括希望平衡文化建设的政策覆盖面，不要让新划入浦东的地带（比如南汇）的文化建设掉队。

最后，我们的研究还展现了在社会交往方面成功融入浦东与人才最终选择居留浦东之间颇为显著的相关关系，这为我们展示了融入一个城市的过程中相当个性化的一个角度，这种相关关系可能是双向的：那些希望未来长留浦东的人才可能更积极的建立自己在本地的社交网络，并且学习和尝试使用上海方言与本地人交流；而反过来讲，那些能够流利使用上海方言和顺利融入本地社交圈的人也有可能更加愿意留在浦东。

## 第五章 结论和政策启示

### 第一节、研究结论

吸纳人才青睐浦东，并不是一个简单的问题，它更像是一个“系统性”的工程，本文设计了城市融入的四项指标——户籍身份、经济阶层、文化场域和人际交往，通过分析他们与人才居留意愿的关系，剥离掉了经济层面因素，而留下了文化层面因素。在中国的体制下，户籍制度始终与城市人才政策相绑定；文化场域因素是文化从宏观环境的层面来影响人才的融入，而人际交往因素主要是从语言和交际两个角度切入，是文化从微观的层面来影响人才的融入。三者归根到底都归结于文化层面因素。

#### 一、在个人定居地的选择上，户籍的重要性超过经济收入的重要性

调查显示，新上海人无论是身份认同还是融入度上都显示出比外省市户籍居民更多的安全感和归属感，户籍的限制成为了排斥部分外来人才的“制度性反舒适物”。

在评价与获取户籍身份直接相关的人才政策中，充分支撑了这个论点。城市人才政策直观地反映了一个城市或地区的人才环境以及其是否具有吸引人才的筹码，且在中国的体制下，它与户籍制度是相绑定的。为此，我们设计了人才政策评价量表，涉及政策覆盖面、政策宣传、人才引进、人才奖励和人才培养五个维度。我们对于集中给出最高评价的扎根型人才群体作进一步细分，将他们划分为上海市户籍和非上海户籍，考察户籍因素带来的人才政策评价差异，分析结果如下：在扎根型人才的内部，对于人才政策的评价以户籍身份为分水岭，获得了上海市户籍身份的扎根型人才对人才政策的评价很高，而持外省市户籍的扎根型人才对人才政策的评价普遍低迷，不仅每一项都低于扎根型人才作为一个整体给出评价的平均值，更有四项低于扎根型、长留型和暂居型三类人才给出的总体平均值。换言之，真正对人才政策满意度高者集中于获得上海市户籍的扎根型人才之中，这符合上文对户籍融入与居留意愿之间的相关性分析，更从另一个角度启发我们要重视平衡由户籍所带来的人才待遇的差别。（见表 4-1）

表 4-1：扎根型人才对人才政策的评价（N=275，满分 5 分）

人才政策	非上海户籍的	上海户籍的	扎根型人才	总体
人才政策覆盖面	3.67	3.86	3.83	3.62
人才政策宣传	3.56	3.85	3.77	3.60
人才引进	3.37	3.86	3.77	3.64
人才奖励	3.25	3.69	3.62	3.39
人才培养	3.45	3.71	3.66	3.49



## 二、成功融入浦东文化与人才最终选择留下，两者之间的关联度颇为显著

从宏观角度上看，希望长留浦东的人才，对浦东的城市文化场域评价更积极、参与度更高；同样，认同浦东本地文化的人才，也更愿意留在浦东。从微观角度看，希望长留浦东的人才，会更积极地建立自己在本地的社交网络，并且学习和尝试使用上海方言与本地人交流；同样，能够流利使用上海方言和顺利融入本地社交圈的人才，也会更愿意留在浦东。

这里我们进一步延伸，在文化融入、心理融入等维度的融入指标中，文化价值观念是不能不被提及的。人才的文化价值观念和性格特质与一个地区所倡导的精神和定位是否契合，对其融入的深度有很大的制约作用。人才的文化价值观念与这个城市或地区的文化、气质相融合，这是一种深层次的融合，城市文化会作用于人才，使其在融入中不断更新或重塑自身的价值观；同样，城市精神也会随着人才的发展而不断糅合、塑造、发展。

根据上海和浦东的城市精神定位，本文设计了李克特量表，共计 15 个问题，对受访人群的文化价值观念和性格特质进行衡量，并使用因子分析法，生成了三个主因子，分别是“外向进取、理想不灭、奋斗不懈”，“拥有全球视野，拥抱网络世界”，“敢于尝试新突破，追求生活品质”。立场倾向全部介于 3-4 分（满分 5 分）之间，即“比较同意”题项，其中，第一组所代表的倾向表现得最强烈，其次为第二组因子和第三组因子。分细项来看，我们发现，暂居型人才的倾向得分较长留型人才和扎根型人才总体偏低。长留型人才在三组因子的倾向得分都高于总体，且第二组和第三组高于扎根型人才，更活跃、更喜欢变化、更追求生活品质；扎根型人才在第一组因子的测试中得分更高，更努力、更进取、更会去拼搏。这也印证了成功融入浦东文化的人才，似乎更倾向于留下。（见表 4-2）

表 4-2：浦东人才的性格特质（N=595，满分 5 分）

	总体	暂居型	长留型	扎根型
<b>【第一组=Factor 1】性格特质： 外向进取，理想不灭，奋斗不懈</b>	<b>3.62</b>	<b>3.50</b>	<b>3.67</b>	<b>3.68</b>
(1) 靠个人的努力，比拼爹更能实现自己的目标	3.60	3.43	3.67	3.63
(2) 我乐于接受不同的理念、价值观和文化	3.82	3.74	3.98	3.84
(3) 我喜欢融入群体的感觉	3.89	3.85	3.93	3.97
(4) 我认为我的精神生活远比我赚多少钱要重要	3.53	3.34	3.40	3.64
(5) 为了取得更高的成功，我通常为自己制订较高的标准	3.27	3.12	3.37	3.31
<b>【第二组=Factor 2】性格特质： 拥有全球视野，拥抱网络世界</b>	<b>3.23</b>	<b>3.35</b>	<b>3.32</b>	<b>3.24</b>
(6) 我喜欢接触和了解其他国家的文化	3.52	3.60	3.79	3.51
(7) 比起国企和公务员，在外企工作更能体现我的价值	3.04	3.22	3.11	3.03
(8) 代购和海淘总能让我买到心仪的东西	2.99	3.12	3.06	3.01
(9) 我认为我有与众不同的创造力	3.10	3.00	3.21	3.10
(10) 身处没有网络的地方，我会觉得无聊和不便	3.49	3.81	3.44	3.57
<b>【第三组=Factor 3】性格特质： 敢于尝新突破，追求生活品质</b>	<b>3.15</b>	<b>3.03</b>	<b>3.27</b>	<b>3.17</b>
(11) 变化让生活更有激情，更享受	3.50	3.47	3.69	3.51
(12) 我喜欢紧跟潮流	2.89	2.64	2.95	2.90
(13) 我喜欢过小资的生活	3.23	3.22	3.35	3.23
(14) 为了拥有最新的科技而多付额外的钱是值得的	3.14	3.02	3.29	3.18
(15) 我喜欢做一些非传统的事情	3.01	2.82	3.09	3.02

## 第二节、政策启示

### 一、存在问题

根据调查结果，在城市融入的视角下，浦东新区的人才吸引和人才发展方面可能存在如下几个问题。

#### 1、外来人才融入度偏低

一方面，本地上海人、新上海人、外省市居民定居浦东的意愿依次降低。从身份认同来看，外来人才对自己“上海人”或者“浦东人”的身份认同并不强；即便是取得了上海市户籍的新上海人，也由于缺乏先天的出生地优势而不被周围人甚至自己认同为名副其实的“上海人”。从文化融入来看，外来人才仍保留着原本的习惯。虽然在口味等方面逐步适应，但对于传统的浦东特色食物仍然很难接受；参与浦东的传统节日和文化景点的积极性也不高。掌握上海话方言方面，“会听不会说”的现象较为普遍地存在，

并不能真正无障碍地与本地上海人进行交流，因此人际交往自然受到限制。另一方面，数据显示，获得了上海市户籍身份的人才对人才政策的评价很高，而持外省市户籍的人才对人才政策的评价普遍低迷。因此，以户籍身份为鸿沟，新上海人和外省市居民又呈现出不同的融入特征：新上海人的“夹心层”感受和外省市居民的“边缘化”感受同时存在，这两种现象都应采取政策和文化的手段予以弥合。

## 2、人才政策评价不高

调查数据显示，受访者对浦东的人才政策的评价普遍不高。从整体而言，暂居型人才和长留型人才的给出评价都较扎根型人才偏低；人才奖励和人才培养的评价较其他三项偏低。（见表 4-3）结合我们在开放式问题中搜集的意见反馈，不少受访者提到希望加强人才激励和培养机制，比如：“建议浦东新区能给年轻的人才提供更多的激励和便利，如住房、培训、活动等，吸引更多的年轻人来浦东工作，也让年轻人在浦东无忧的发展”；“给人才更好的优惠政策，更多地晋升空间，更多的学习机会”；“对于能为基层服务的人员给予必要奖励，尤其是落户政策方面给予充分的自我归属感，自我认同感，能甘心扎稳基层，奉献自我提供保障，尤其是子女教育等方面。

表 4-3：浦东人才对人才政策的评价（N=595，满分 5 分）

人才政策	总体	暂居型	长留型	扎根型
人才政策覆盖面	3.62	3.67	3.51	3.83
人才政策宣传	3.60	3.56	3.48	3.77
人才引进	3.64	3.66	3.53	3.77
人才奖励	3.39	3.25	3.38	3.62
人才培养	3.49	3.33	3.41	3.66

## 3、浦东的“气质”“品质”不足

浦东开发开放二十余年来，变化可谓翻天覆地，从一片片农田蝶变成高楼林立、车水马龙的繁忙城市，从 1990 年 60 亿元的 GDP 到 2014 年的 7109 亿元，见证着“浦东速度”；浦东的高楼越建越多，高度不断刷新，彰显着“浦东高度”，这些都是浦东新区硬实力野蛮生长的真实写照。然而，所谓现代化和高大上却只是表面的、显性的、孤立的，城市的格调和气质与建筑高度及繁华度并不必然划等号，缺乏内在文化气息的支撑，“浦东品质”和“浦东气质”明显不足。与浦西部分城区相比，浦东民间文化虽源远流长，却只是碎片般散落在各镇，但真正积淀下来、有规模、叫得响的较少，再加上现代化的冲击，区内的文化氛围不足，间接削弱了浦东文化对人才的影响力和吸引力。文化内涵的熔铸和文化景观的建设是本地独特文化场域营造的重要凭依，也是人才对本地文化融入的最终归宿。城市文化积淀碎片化，加之产城融合脱节，还尚未形成“近者跃、远者来”的人才环境。

## 二、政策建议

### 1、户籍制度相关

据上文所述，在个人定居地的选择上，户籍的重要性超过经济收入的重要性，新上海人无论是身份认同还是融入度上都显示出比外省市户籍居民更多的安全感和归属感，这启发我们要重视平衡由户籍所带来的人才待遇的差别。对于外来人才来说，如果没有正式制度赋予其居住在上海的“名分”，他们就会一直被边缘化和非主流化。但从整个社会制度的构建来看，取消户籍制度关涉全局，不可能在短期内解决。因此，本文从人才政策、社区融合入手，提出相应可行性建议。

#### (1) 人才政策

人才政策对人才有激活效应。为了抢占人才高地，发达国家主要通过移民政策、留学政策、社会福利政策等吸引外国人才流向本国。几乎所有发达国家都确立了通过科技移民制度吸引科技人才的政策和法规，据统计，在美国，1995年科学与工程领域的1200万从业人员中，来自发展中国家的人员占72%。高薪、为人才子女提供学费、家属医疗保障、汽车住宅、优越的生活环境等良好的社会福利都是发达国家人才政策的一部分。从国内来看，深圳的人才政策比较系统，普惠性较强，高端、中低端人才都有相应政策、资金奖励、通行、住房、教育、医疗等方面一应俱全，且力度较大。如“产业发展与创新人才奖”、人才住房政策、“宜聚城市”、“孔雀计划”等，各种人才一网打尽。上海在今年年中推出了人才新政，发布了20条促进人才创新和创业的“实施意见”，希望为将上海建设为“具有全球影响力的科技创新中心”提供更好的人才支持。那么，如何利用浦东的人才政策来产生聚才效应呢？

第一，进一步完善浦东新区的人力资源环境，优化顶层设计、创新体制机制，对现有人才相关政策进行梳理和完善，加强部门统筹和联合，形成适应新区发展需求的政策体系。对于符合新区产业发展导向的高端外来人才给予必要奖励，尤其是落户政策方面给予充分的自我归属感和认同感；并给予年轻人才提供更多的激励和便利，如进一步拓宽向非户籍人口提供的公共服务范围，逐步为非户籍人口提供办理失业登记，将其纳入失业保险范围，使因各种原因失去工作的外省市人才可以享受到与户籍人口相同的公共服务，同时提高义务教育均衡发展水平，保障外来人才子女接受义务教育的权利和质量。科学规划人才住房、保障房建设，让年轻人在浦东无忧的发展。其次，做好普惠性人才服务，满足高端、中低端人才等不同层次人才的需求。有针对性的开展员工希望获得的培训教育和学习机会，如职业发展、工作技能和创业等，从而为浦东招揽人才、留住人才创造有利条件。建立宣传载体，依托信息化手段，通过APP推送和网络发布的形式，及时推送并更新相关人才服务政策。定期跟踪人才现状，追踪政策传播效果，并形成双向沟通和反馈机制。此外，是不是可以将人才奖励与户籍政策做到真正意义上的拆分，

让二者不再挂钩，开通另一条人才的“绿色通道”，也是值得我们思索的。

## （2）社区融合

居民在社区内的日常交流是研究城市融入的重要阵地之一，我们的研究发现，在人才既往居留浦东时间长短相同的条件下，上海方言听说能力越高的人，未来选择留在浦东的可能性也越大，那些在日常生活中与上海本地人交流越频密的人，未来选择留在浦东的可能性就越大。密切社区内的交流融合，才能让移民与不与本地生活疏离，才能将移民城市中可能出现的群体孤立甚至对立降到最低程度。

用社区发展的理念促进社区融合，即通过社会自主、自助的方式解决社区中的问题，本地居民和新移民是一个利益共同体，安定整洁的社区环境、和睦融洽的邻里关系是社区居民的共同利益和责任。因此，不应把移民与本地居民对等起来，他们也享有相应的权利、履行相应的义务。

首先，在规划新建社区的最初阶段，就应该将新移民一起纳入社区发展规划中，作为社区服务的对象范畴，社区服务体系如就业帮扶、教育医疗、文体活动、贫困救助等应向新移民开放，并针对其增加相应服务项目，为社区成员创造一个公共空间，实现守望相助、同气相求。其次，培养新移民进行自我管理，增强社区内部融合。鼓励新移民参与社区公共活动，进而增进其与本地居民的交流和沟通，树立起新移民的社区意识，新移民的居住稳定性也得到进一步增强。

例如澳大利亚倡导的“邻里联防”，作为移民国家的典型代表，这一举措让移民社区融合和公民自我管理两个目标相得益彰。近年来，一项名曰“敲敲门”的活动正在全澳推广。在宣传治安知识的同时，“邻里联防”组织也希望通过这个活动，鼓励大家敲开邻居的门，彼此认识，互相了解，成为朋友，互帮互助。这样就能防患于未然，及时发现邻居乃至社区的异常状况，营造良好的治安环境以及和谐的社区氛围。“邻里联防”不仅是一项预防犯罪的社区动员，更重要的是编织了一个社区的安全共同体，培养起了大家的社区意识和社会责任感。毕竟，人与人之间相互善待、相互帮助，是一切社会融合的起点和最终归宿。

## 2、文化事业方面

营造一个宜人的文化场域，让居民随时随地身处其中并感受其效果，可以增加生活情趣、生活舒适度和归属感，从而吸引并留住人才。从目前浦东人才对本地文化景点评价不高的现状来看，浦东在本地文化建设方面还有很大的提升空间，而文化事业的特殊性与历史的沉淀和当下的激荡有关，这是一个渐进和积累的过程。

一是认真梳理和发掘浦东历史遗存，稳妥处理新建开发和传承保护，并形成以迪士尼国际旅游度假区为核心的浦东文旅服务和体验经济新格局，积极推动空间载体与有关文化旅游项目嫁接融合，开发差异化体验，丰富浦东文化旅游内涵，提升本地景区的服务品质，当然也包括提升本地传统食物的知名度。二是创新政府服务，切实推动公共文

化服务普惠化供给，不求所有、但求所用，满足城乡一体化的公共文化服务需求。同时，探索社会力量参与文化建设的新模式，更多推出公益文化、亲民文化，让人才在触手可及的地方获得较高层次的文化服务。并借助新媒体工具，加快宣传推广工作，比如，通过微信公众服务平台，定期推送本地文化信息和生活贴士，将本地文化的“软广告”润物无声地植入。三是重视社区文化建设。针对文化在社区建设中的重要作用，将冷冰冰的规范变成人性化的文化细节，通过文化建设来提升居民对社区的认同感及归属感。如利用社区资源，打造社区小媒体，社区可通过布告栏、宣传手册、网络新媒体、手机app等媒介发布并展示社区风采及居民的生活风貌；充分挖掘社区文化人才，将其吸收到社区文化组织中，集思广益，发挥各自所长。以社区学校为载体，加强公共设施建设，建立兴趣小组，定期组织活动，如书画、舞蹈、棋牌等各类培训或比赛等，满足居民的精神文化需求。

### 3、市民价值观和城市精神方面

美国学者罗纳德·英格尔哈特在《现代化与后现代化》一书中，对1990—1991年进行的《世界价值观调查》所获资料——它采自43个国家，涵盖全世界人口的70%，以及各国不同的经济和政治类型——进行了分析，论证了从“物质主义价值观”（强调把经济和安全放在第一位）向“后物质主义价值观”的（强调自我表现和生活质量）的文化变迁，并且会对政治生活带来何种影响。<sup>1</sup>英格尔哈特从“体系—个人—体系”的模式进行研究分析：社会层次的变化，促使个体层次的价值观变化；而个体层次的价值观变化又导致社会层次的变化。许多研究也认可把价值观契合看作是人与组织匹配的核心概念。在这里，讲价值观契合引申为人与城市之间的价值观契合。城市精神和文化是一个城市独具特质的精神品格，本质是人的精神。城市的发展进程中，人们积累并沉淀的理想目标、文化底蕴、性格气质、精神信念、行为方式等，不断提炼整合，从而产生了群体价值观和意识，并日益塑造着城市的精神。在人类文明发展史上，那些培育出独特文化和精神气质的城市，往往能形成强大的吸引力，长期保持领先的地位。比如，纽约的“梦想和创造”，伦敦的“不屈不挠”，以及东京的“干练、优雅、合作”等，绵延不衰的城市精神，使它们跻身于世界大都市之列。

1995年，浦东精神的完整概念第一次提出，即“争创一流的意识，建功立业的抱负，忘我工作的境界，廉洁自律的情操，海纳百川的胸襟”。2009年，浦东精神被阐释成“只争朝夕、勇立潮头、崇尚科学、开放包容”的二次创业精神。多年来，浦东作为一座年轻的城市，从黄浦江畔的“小渔村”发展至今，已初步形成了自己的文化和精神特性，包括开拓创新、拼搏奋斗、包容开放等等。浦东人才的性格特质与浦东精神是存在一定的契合度的，浦东的人才不缺勇气和激情。在问卷中，大部分人才都倾向同意“靠个人的努力，比拼爹更能实现自己的目标”。同时渴望接触和了解更多元的文化，人才

---

<sup>1</sup> 卢春龙.英格尔哈特的后物质主义价值观[N].经济观察报.2014, 5(5): 9

“更乐于接受不同的理念、价值观和文化”，体现了浦东新区移民地区的特点。并表现出对于创新型城市的渴望。大部分人才反映出更乐于做不同的尝试和非传统的事情，并都认可自己一定程度的创新能力。但也有一些负面口碑，如繁华浮躁、漂泊之地、文化沙漠等等。从城市精神的角度来看，浦东的城市品牌和浦东人才的身份认同及归属感尚未完全建立，浦东新区在发展的过程中需要进一步形成有代表性的，有广泛性的价值理念，也就是值得宣扬获得集体认同的浦东精神，从而不断的提升城市居民与城市的价值观契合度，使得新浦东得到各类人才的认同，更好的融入浦东发展，同时又能够将他们自身文化中具有独特魅力的部分发掘出来以形成一种和谐的城市文化，产生聚才效应。

### 第三节、研究反思

这次研究的最大意义在于从人才融入浦东的视角研究浦东新区的人才吸引力，与以往偏重于人才政策、设施配套等有形人才环境不同，本文侧重于文化、心理等无形层面的融入，通过调查获取了浦东人才主观上的看法、态度以及意愿等，以深入分析是否融入浦东及融入浦东的程度与人才居留意愿的相关性，并据此提出可行的政策建议。但笔者也看到了本研究存在的一些局限性。

首先，本文的调查对象包括本地上海人、新上海人和外省市居民。然而作为开放的代表，浦东新区应该吸引和留住的人才自然也应包括国际型人才，即外籍和港澳台居民。由于时间和调查手段所限，本次调查并未涉及这部分人群，难免不够全面。

其次，本文遵循了“理论建构—问卷设计—数据收集”这一分析过程，问卷设计时考虑了户籍、经济水平和阶层、文化参与（节日和景点）、饮食偏好、语言掌握、人际交往等相关要素，试图分析浦东人才的融入特征，找寻与其居留意愿相关的因素。但限于自身的知识储备、阅历能力等，变量设计略片面，在将来的研究中，如何用更多且全面的融入指标来测量居留意愿仍是一个富有挑战性的课题。

最后，本文研究的是人才融入浦东与人才居留意愿的关联，浦东新区是上海市的一部分，融入浦东和融入上海之间有一定的关联，以问卷中会不会上海话、是否和本地上海人交往等题目为例；但从意愿上看，也存在人才有离开浦东去上海其他区县的意愿这一现实情况，因此，用问卷数据检验人才融入与其居留意愿的关系，使得本文的研究推论可能存在一定误差。

## 附件：调查问卷

调查单位：\_\_\_\_\_ 受访者及联系方式：\_\_\_\_\_（仅用于调查回访）

问卷编号：□□□□□□（由调查员填写）

### 一、个人信息

**Q1 您的性别：**

- (1)男 (2)女

**Q2 您的年龄：** \_\_\_\_\_ 周岁

**Q3 您的婚姻情况：**

- (1)未婚 (2)已婚 (3)离异 (4)丧偶

**Q4 您的户籍所在地是\_\_\_\_\_；您配偶的户籍所在地是（无配偶不填）\_\_\_\_\_**

- (1)上海市户籍 (2)上海市户籍(新上海人) (3)外省市户籍 (4)外籍及港澳台

**Q5 您在浦东居住多久\_\_\_\_\_；您在浦东工作多久\_\_\_\_\_**

- (1)6个月-1年 (2)1--5年 (3)5-10年 (4)10年及以上 (5)未在浦东居住/工作过

**Q6 您的文化程度：**

- (1)初中及以下 (2)高中/中专/技校/职校 (3)大专 (4)大学本科 (5)硕士及以上

**Q7 您目前月收入水平：**

- (1)2000元以下 (2)2000-4999元 (3)5000-7999元 (4)8000-9999元 (5)10000元及以上

**Q8 您的职业是：**

- (1)生产、运输设备操作人员及有关人员 (2)商业、服务业人员 (3)办事人员和有关人员  
(4)专业技术人员 (5)个体、私营企业主 (6)自由职业者 (7)退休 (8)无业  
(9)学生 (10)其他，请注明\_\_\_\_\_

### 二、问题部分

**1、您对您家庭日常生活现状的描述是\_\_\_\_\_**

- (1)很安定且富有，完全能够满足生活的需求  
(2)安定，能够方便地满足生活的需求  
(3)基本安定，并能够满足基本生活的需求  
(4)不安定，时常为家庭的基本生活的需求发愁  
(5)很不安定，基本生活需求处在没有保障的现状之中  
(6)说不清楚

**2、您认为您的社会地位在整个社会中属于哪个层次：\_\_\_\_\_；别人认为您的社会地位在整个社会中属于哪个层次：\_\_\_\_\_**

- (1)高层 (2)中高层 (3)中层 (4)中低层 (5)低层

**3、请问您多大程度同意下列各项描述？**



	非常同意 → 非常不同意					说不清
	5	4	3	2	1	
(1)过日子应该量入为出	5	4	3	2	1	9
(2)变化让生活更有激情,更享受	5	4	3	2	1	9
(3)我宁愿过宁静、安稳的生活,不喜欢改变和挑战	5	4	3	2	1	9
(4)我喜欢紧跟潮流	5	4	3	2	1	9
(5)我喜欢过小资的生活	5	4	3	2	1	9
(6)为了拥有最新的科技而多付额外的钱是值得的	5	4	3	2	1	9
(7)靠个人的努力,比拼爹更能实现自己的目标	5	4	3	2	1	9
(8)我乐于接受不同的理念、价值观和文化	5	4	3	2	1	9
(9)我喜欢融入群体的感觉	5	4	3	2	1	9
(10)我认为我的精神生活远比我赚多少钱要重要	5	4	3	2	1	9
(11)我喜欢做一些非传统的事情	5	4	3	2	1	9
(12)我认为充实的休闲生活比忙碌的工作有意义	5	4	3	2	1	9
(13)为了取得更高的成功,我通常为自己制订较高的标准	5	4	3	2	1	9
(14)我喜欢接触和了解其他国家的文化	5	4	3	2	1	9
(15)比起国企和公务员,在外企工作更能体现我的价值	5	4	3	2	1	9
(16)代购和海淘总能让我买到心仪的东西	5	4	3	2	1	9
(17)我认为我有与众不同的创造力	5	4	3	2	1	9
(18)身处没有网络的地方,我会觉得无聊和不便	5	4	3	2	1	9

4、您认为您是?(可多选)

- (1)上海人 (2)新上海人 (3)外地人 (4)浦东人 (5)浦西人 (6)南汇人

5、您认为满足以下哪些条件的人是浦东人?(按重要程度由高到低,限选三项)

第一: \_\_\_\_\_ ; 第二: \_\_\_\_\_ ; 第三: \_\_\_\_\_

- (1)出生在浦东 (2)生长在浦东 (3)居住在浦东  
 (4)户籍在浦东 (5)工作在浦东 (6)祖籍在浦东

6、您希望您(或您孩子)的另一半户籍是?(可多选)

- (1)上海市户籍(浦东新区) (2)上海市户籍(非浦东新区) (3)江浙户籍  
 (4)国内其他地区 (5)外籍及港澳台户籍 (6)无所谓

7、您的上海话听说能力如何?

能力	非常熟练	良好	一般	较差	完全不会
听上海话	5	4	3	2	1
说上海话	5	4	3	2	1

8、请根据标题依次填入对应的语言选项

主要使用			
主动学习			
生活中最常听		生活中最常听	
工作中最常听		工作中最常听	

- (1)普通话 (2)上海话(非本地话) (3)本地话 (4)家乡方言(非上海话) (5)英语

(6)其他语种，请注明\_\_\_\_\_

**9、请问您业余时间最常与哪类人群交流？**

群体	非常频繁 $\longrightarrow$ 非常不频繁				
	5	4	3	2	1
同事	5	4	3	2	1
亲人	5	4	3	2	1
好友	5	4	3	2	1
同学	5	4	3	2	1
老乡	5	4	3	2	1

**10、您在上海与以下群体交流的频繁程度是？**

群体	非常频繁 $\longrightarrow$ 非常不频繁				
	5	4	3	2	1
上海市户籍	5	4	3	2	1
外省市户籍	5	4	3	2	1
外籍及港澳台	5	4	3	2	1

**11、您饮食口味的偏好？（可多选）**

- (1)清淡温和      (2)浓油赤酱      (3)辛香麻辣      (4)甜蜜可口      (5)浓郁酸爽  
 (6)咸鲜馥郁      (7)其他，请注明\_\_\_\_\_

**12、您吃过或喜欢吃以下哪些浦东特色食物？（可多选）**

- (1)浦东老八样      (2)下沙烧麦      (3)高桥松饼      (4)浦东三黄鸡      (5)本地圆子  
 (6)三林堂酱菜      (7)8424西瓜      (8)南汇水蜜桃      (9)南汇甜瓜      (10)翠冠梨  
 (11)其他，请注明\_\_\_\_\_

**13、您参加过以下哪些节日活动？（可多选）**

- (1)城隍庙元宵庙会      (2)上海南汇桃花节      (3)上海国际花卉节  
 (4)龙华庙会      (5)浦东文化艺术节      (6)上海旅游节  
 (7)世纪公园烟花节      (8)其他，请注明\_\_\_\_\_      (9)都没有参与过

**14、请问您将来会离开浦东么？**

- (1)会——预计多久离开？（16题不填）  
 A. 1年之内    b. 1-3年    c. 3-10年    d. 10年及以上    e. 说不清  
 (2)不会（跳答16题）  
 (3)说不清

**15、您（将来如果）选择离开浦东的主要原因是：（按重要程度由高到低，限选三项）**

- 第一原因：**\_\_\_\_\_； **第二原因：**\_\_\_\_\_； **第三原因：**\_\_\_\_\_
- (1)生活成本高      (2)工作压力大      (3)就业难  
 (4)生活便利性不足      (5)教育、医疗资源不平衡      (6)文娱设施、活动欠缺  
 (7)生态环境糟糕      (8)道路拥挤      (9)社会治安堪忧  
 (10)难以融入浦东社会      (11)社会保障不健全      (12)家人需要  
 (13)个人发展需要      (14)想体验其他国家或地区      (15)其他，请注明\_\_\_\_\_

**16、您（将来如果）选择留在浦东的主要原因是：（按重要程度由高到低，限选三项）**

- 第一原因：**\_\_\_\_\_； **第二原因：**\_\_\_\_\_； **第三原因：**\_\_\_\_\_
- (1)收入较高      (2)工作稳定      (3)就业机会多  
 (4)生活便利      (5)教育、医疗条件好      (6)文娱设施、活动丰富  
 (7)生态环境好      (8)交通便利      (9)治安环境好  
 (10)海纳百川的社会氛围      (11)社会保障健全      (12)家人需要

(13) 个人发展需要

(14) 习惯了浦东的生活

(15) 其他, 请注明\_\_\_\_\_

**17、您是否知晓以下浦东的传统文化景点?**

传统文化景观	知道, 并且去过	知道, 没有去过	不知道
(1)新场古镇	①	②	③
(2)川沙古镇	①	②	③
(3)高桥古镇	①	②	③
(4)横沔古镇	①	②	③
(5)三林老街	①	②	③
(6)张闻天故居	①	②	③
(7)黄炎培故居	①	②	③
(8)吴昌硕纪念馆	①	②	③
(9)傅雷故居	①	②	③

**18、对于浦东的人才政策, 您如何评价**

覆盖面	(5) 非常广	(4) 比较广	(3) 刚好	(2) 比较窄	(1) 非常窄
宣传	(5) 非常好	(4) 比较好	(3) 一般	(2) 比较差	(1) 很差
人才引进	(5) 非常方便	(4) 比较方便	(3) 一般	(2) 比较麻烦	(1) 非常麻烦
人才奖励	(5) 帮助很大	(4) 帮助较大	(3) 一般	(2) 帮助比较小	(1) 没帮助
人才培养	(5) 非常满意	(4) 比较满意	(3) 一般	(2) 比较不满意	(1) 非常不满意

**19、作为浦东的市民, 对于今后浦东的发展您有什么建议或者有什么需要解决的问题?**

---



---



---

问卷到此结束, 感谢您的回答!

## 参考文献

- [1]贾春增.外国社会学史[M].北京:中国人民大学出版社,2005.
- [2]杨聪敏.农民工权利平等与社会融合[M].杭州:浙江工商大学出版社,2010.
- [3]王通讯.人才学通论[M].北京:中国社会科学出版社,2001.
- [4]罗洪铁.人才学基础理论研究[M].成都:四川人民出版社,2003.
- [5]罗纳德·英格尔哈特.现代化与后现代化——43个国家的文化、经济与政治变迁[M].北京:社会科学文献出版社,2013.
- [6]武博.当代中国与人才流动[M].北京:人民出版社,2005.
- [7]辛铁樑等编.首都发展与人才能力建设[M].北京:中国社会科学出版社,2004.
- [8]倪鹏飞.人才国际竞争力——探寻中国的方位[M].北京:社会科学文献出版社,2010.
- [9]莫建备等编.融合与发展:长江三角洲地区16城市农民工调查[M].上海:人民出版社,2007.
- [10]袁方主编.社会研究方法教程[M].北京:北京大学出版社,1997.
- [11]戴维·格伦斯基编.社会分层[M].北京:华夏出版社,2005.
- [12]张静主编.身份认同研究:观念、态度、理据[M].上海:上海人民出版社,2006.
- [13]邢福义.文化语言学[M].武汉:湖北教育出版社,2000.
- [14]王春光.农民工的“半城市化”问题[M].武汉:湖北教育出版社,2000.
- [15]威廉·托马斯,佛罗里安·兹纳涅茨基.身处欧美的波兰农民[M].南京:译林出版社,2003.
- [16]C·克拉姆契.语言与文化[M].上海:上海外语教育出版社,2000.
- [17]张杉杉.当代人才发展环境需求特点的实证研究——以北京A区个体需求调查数据为基础[J].特区经济,2013,(2):44-47.
- [18]姜小兰,李江涛.城市居民对社区认同感和归属感——义乌市部分社区调查[J].中外企业家,2013,(11):249-250.
- [19]宋鸿,张培利.城市人才吸引力的影响因素及提升对策[J].湖北社会科学,2010,(2):43-45.
- [20]梁波,王海英.国外移民社会融入研究综述[J].甘肃行政学院学报,2010,(2):18-27.
- [21]万星辰,施杨,秦燕.城市人才吸引力评价指标体系的设计思路[J].产业与科技论坛,2013,12(10):253-254.
- [22]康和平,冯亚丽.提升河北省人才吸引力的实证研究[J].河北大学成人教育学院学报,2010,12(4):63-67.

- [23]李涛,陈彦桦.基于因子分析法的广西城市人才吸引力研究[J].通化师范学院学报,2014,35(7):97-100.
- [24]石金楼.基于因子分析的江苏省人才环境评价研究[J].南京社会科学,2007,(5):153-159.
- [25]张海燕.创新人才成长环境评价指标体系实证研究——以江苏省徐州市为例[J].科技管理研究,2012,32(20):144-147.
- [26]魏莉莉,孙抱弘.香港人在上海的社会融合——一个案实证研究[J].西北人口,2009,30(4):48-52.
- [27]罗仁朝,王德.上海市流动人口不同聚居形态及其社会融合差异研究[J].城市规划学刊,2008,(6):92-99.
- [28]马西恒,童星.敦睦他者:城市新移民的社会融合之路[J].学海,2008,(2):15-22.
- [29]李明欢.20世纪西方国际移民理论[J].厦门大学学报(哲学社会科学版),2000,(4):87-89.
- [30]郑姝莉.制度舒适物与高新技术人才竞争——基于人才吸引策略的分析[J].人文杂志,2014,(9):106-113.
- [31]章必功,傅腾霄.移民文化:文化现代化建设中的一个重大论题——兼论深圳移民文化特色[J].深圳大学学报:人文社会科学版,2007,24(4):110-115
- [32]韦如梅.新上海人社会观念的嬗变[J].上海城市管理职业技术学院学报,2006,15(2):53-55.
- [33]姜永志,张海钟.社会认同的区域文化心理研究[J].长安大学学报:社会科学版,2009,11(4):111-115.
- [34]郭星华,邢朝国.社会认同的内在二维图示——以北京市农民工的社会认同研究为例[J].江苏社会科学,2009,(4):54-60.
- [35]王兴周.国内投资移民定居意向影响因素研究——基于全国六个城市新移民调查[J].华南师范大学学报:社会科学版,2011,(6):86-93.
- [36]景志铮,郭虹.城市新移民的社区融入与社会排斥——成都市社区个案研究[J].西北人口,2007,28(2):33-36.
- [37]雷开春,张文宏.城市新移民的社会信任及其与社会交往的关系剖析[J].江苏行政学院学报,2012,(6):59-64.
- [38]章仁彪.城市文明、城市功能与城市精神[J].同济大学学报:社会科学版,2005,16(2):29-36.
- [39]赵文,陆烨,邓蕾,王丹阳.城市青年移民生存发展状况调查及思考——以“新上海人”为例[J].理论月刊,2011,(1):144-147.

- [40]朱力.论农民工阶层的城市适应[J].江海学刊,2002,(6):82-88.
- [41]徐茜,张体勤.基于城市环境的人才集聚研究[J].中国人口资源与环境,2010,20(9):171-174.
- [42]黄匡时,嘎日达.西方社会融合概念探析及其启发[J].理论视野,2008,(1):47-49.
- [43]贾颖.对人才吸引和人才流动及流失的深度探讨[J].职业,2010,0(2X):25-26.
- [44]陈成文,孙嘉悦.社会融入:一个概念的社会学意义.湖南师范大学社会科学学报[J].2012,41(6):66-71.
- [45]刘建娥.从欧盟社会融入政策视角看我国农民工的城市融入问题[J].城市发展研究,2010,(11):106-112.
- [46]任远,邬民乐.城市流动人口的社会融合:文献述评[J].人口研究,2006,(3):87-94.
- [47]卢春龙.英格尔哈特的后物质主义价值观[N].经济观察报.2014,5(5):9.
- [48]张旭.城市居民社区认同感和社区满意度对社区归属感的影响研究[D].宁夏大学,2010.
- [49]雷开春.城市新移民的社会认同研究[D].上海大学,2008.
- [50]黄瑛.依是上海人伐?——上海居民身份认同的影响因素研究[D].复旦大学,2009.
- [51]孙焯.外籍人士的社会融入状况——基于对上海市古北国际社区的调查[D].华东师范大学,2010.
- [52]吴寅晓.人才环境的公共政策支持研究——以深圳为例[D].复旦大学,2011.
- [53]杨光.长三角地区人才吸引力的现状分析及提升机制研究[D].桂林理工大学,2013.
- [54]江之源.苏州工业园区高层次人才引进环境研究[D].苏州大学,2015.
- [55]段雪辉.城市移民的阶层网络与社会融合[D].上海大学,2007.
- [56]孙嘉悦.社会工作与新生代农民工的城市融入问题研究[D].湖南师范大学,2012.
- [57]Lin Nan. Social Capital:A Theory of Social Structure and Action[D]. 2001.
- [58]Kerr Inkso, Stuart Carr, Margot Edwards, Jill Hook, Duncan Jackson, Kaye Thorn, Nicola Allfree. From Brain Drain to Talent Flow: Views of Kiwi Expatriates[J]. Research. 2004.
- [59]Park, Rorbert. Human Migration and the Marginal Man[J]. American Journal of Sociology. 1928(33).

## 后记

时光荏苒，写完这一页，也标志着我的研究生学习生涯即将告一段落，心中不免感慨万千。读研的时间从 2013 年一直跨到 2016 年，三年的时间，未免有点拖沓，但是又无比充实。经历了结婚生子的生活轨迹，也经历了从社会人到校园人的心路历程。就在此刻，我已经开始怀念复旦校园里阳光下的安静和美好。

撰写这篇毕业论文的过程并不美好，在完成问卷设计和样本调查后，我遭遇了剧烈的妊娠反应，不得不选择延迟毕业，此后的论文撰写和修改，又和带娃正面碰撞，时常搞得我焦头烂额。一路磕绊，中途停滞，好在也仍然坚持到了最后。这里我要由衷感谢我的导师李瑞昌教授，在选题、开题以及论文撰写过程中，给我提出了很多中肯的意见和宝贵的建议，他的包容和鼓励，让我重拾信心，一路坚持，我的论文也得以最终完成。

三年前，我怀着雀跃又崇敬的心情踏进了复旦大学这所充满学术气息的高等学府，开始了我的求学之旅。感谢复旦大学 MPA 中心的老师们，他们的谆谆教诲和耐心启迪，让我比较全面的了解了公共管理的基本内容和核心思路；他们的学术造诣和学者风范，也深深感染着我。三年后，尽管我在专业知识上仍然存在许多不足和需要提高的地方，但在复旦大学国际关系与公共事务学院的学习经历将会给我的人生抹上浓墨重彩的一笔。

最后还要感谢陪伴我度过美好岁月的同窗们，是你们让我的学习生活到处充满温馨和快乐，这份同窗之情谊将是我人生中一笔宝贵的财富。

二〇一六年五月于上海

## 论文独创性声明

本论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。论文中除了特别加以标注和致谢的地方外，不包含其他人或其它机构已经发表或撰写过的研究成果。其他同志对本研究的启发和所做的贡献均已在论文中作了明确的声明并表示了谢意。

作者签名：陈懿懿 日期：2016.5.28

## 论文使用授权声明

本人完全了解复旦大学有关保留、使用学位论文的规定，即：学校有权保留送交论文的复印件，允许论文被查阅和借阅；学校可以公布论文的全部或部分内容，可以采用影印、缩印或其它复制手段保存论文。保密的论文在解密后遵守此规定。

作者签名：陈懿懿 导师签名：李瑞昌 日期：2016.5.28